Zeitschrift der Berufsorganisation der
Lehrerinnen und Lehrer des Kantons Thurgau

4–2012

BILDUNG THURGAU

- **1169 Teilnehmende und 8899 Begründungen**
  Spannende Ergebnisse zur Umfrage Jahresarbeitszeit
- **Neugierde erhalten**
  Prof. Claudio Zingg, Prorektor PHTG, zum Thema Weiterbildung

MALWETTBEWERB UND QUIZ

MITMACHEN UND TOLLE PREISE GEWINNEN!

Entdecke die Vielfalt:

NATUR GESTALTEN!

Der 43. Internationale Raiffeisen-Jugendwettbewerb ruft Kinder und Jugendliche auf, sich kreativ mit dem Thema «Natur» auseinander zu setzen.

BESTELLTALON FÜR DIE WETTBEWERBSUNTERLAGEN «Entdecke die Vielfalt: NATUR GESTALTEN!»

☒ Ich wünsche den Informationsprospekt für Pädagogen sowie _____ Exemplare der Wettbewerbsbroschüren für Schülerinnen und Schüler von 6 bis 18 Jahren.

Schule _____

Name, Vorname _____

Strasse _____

PLZ, Wohnort _____

Talon bitte an Ihre Raiffeisenbank oder an Raiffeisen Schweiz, Marketing, 9001 St.Gallen (Tel. 071 225 88 46, Fax 071 225 85 69) senden oder die Unterlagen via Internet bestellen: www.raiffeisen.ch/wettbewerb

www.facebook.com/raiffeisen.jugendwettbewerb

RAIFFEISEN

Arbeitszeit – meine Lebenszeit

Was beinhaltet Arbeitszeit?

Arbeitszeit beinhaltet viele Aspekte und Sichtweisen. Um längerfristig gesunde und motivierte Arbeitnehmer zu beschäftigen, sollten diese und der Arbeitgeber ähnliche Wertvorstellungen und Haltungen haben, was die Arbeitsbedingungen und den Umgang mit Belastungen betrifft. Ob dies mit der Einführung von Jahresarbeitszeit in den Schulen gelingen wird, ist momentan sehr fraglich.

«Arbeitszeit – meine Zeit» lautet der Titel des kürzlich erschienenen Handbuches vom LCH, dem Dachverband der Schweizer Lehrerinnen und Lehrer zum Umgang mit Arbeitszeit und Arbeitsbelastung für Lehrerinnen und Lehrer.

Facetten der Arbeitszeit

Der Inhalt gibt die vielen Facetten der Arbeitszeit wieder: «Arbeitszeit ist Lebenszeit» – «Zwischen Pflichterfüllung und Selbstausbeutung» – «Spiel ohne Grenzen?» – «Bitte gleich!» – «Dauerstress nützt niemandem» – «Ein Kuchen wird verteilt» – «Wem gehört wie viel von mir?» oder «Damit der Teil zum Ganzen wird». Weitere Kapitel lauten: «Jede Minute aufschreiben?» – «Individuell konzipierte Arbeitszeiterfassung als Grundlage zur Selbststeuerung» – «Ein Kapitel für mich oder sich: Weiterbildung» – «Das Team als Zeitfresser und Kraftspender» – «Pausen, guter Fluss, keine Störungen» – «Bedingungen der Teamarbeit» – «Grenzen fixieren, Freiräume bewahren» – «Anschnallen zur Ziellandung» – «Wir sind nicht allein» und «Bildungsziel Selbstmanagement».

Auch die Thurgauer Lehrerschaft hat sich in den vergangenen zwei Monaten im Rahmen der regierungsrätlichen Vernehmlassung Jahresarbeitszeit intensiv mit Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen auseinandergesetzt. Auf den folgenden Seiten erfahren Sie, dass sich weit über 1000 Lehrpersonen in die Online-Umfrage von Bildung Thurgau eingeloggt haben, welche Änderungen sie gutheissen und welche Neuerungen sie deutlich mit welchen Begründungen ablehnen.

Achtsamer Umgang

Im eigenen Interesse wie im Interesse der Schülerinnen und Schüler tun Lehrpersonen gut daran, mit ihrer zeitlichen Belastung bewusst und sorgfältig umzugehen. Wie gelingt es uns, gut zu unterrichten und dabei den Bedürfnissen der Schülerinnen und Schüler, den Ansprüchen der Eltern, der Schulleitung, der Bildungspolitik, des Lehrplans und dann noch unseren eigenen – vielleicht zu hohen – gerecht zu werden?
Weiterbildungsangebote können dazu Hilfestellungen bieten, den Austausch fördern und Wissen vermitteln. Regelmässige Weiterbildung ist zentral für die Erhaltung und Entwicklung der beruflichen Schaffenskraft, indem sie die Ressourcen der Lehrpersonen stärkt und erweitert. Spannende und überlegenswerte Gedanken erfahren Sie zu unserem zweiten Schwerpunktthema Weiterbildung auf den Seiten 25 bis 29.

Foto: FOTO PRISMA

Ich wünsche Ihnen allen besinnliche Festtage sowie erholsame Ferienstunden und dass Sie im kommenden Jahr achtsam mit zeitlichen Belastungen umgehen.

Anne Varenne
Präsidentin Bildung Thurgau

INHALT

EDITORIAL
Arbeitszeit – meine Lebenszeit 3

VERBAND
Aktuelles aus der Geschäftsleitung 5
1169 Teilnehmende und 8899 Begründungen 6
Wunsch nach Entlastung und Vertrauensarbeitszeit 8
Mehr Zeit für Unterricht und für Schülerinnen und Schüler! 10
Infos aus erster Hand 13
Zustimmung für Besoldungsrevision 14
Herzlichen Dank, Ursi! 15
Alles Gute, Fabian und Dani! 15
Gemeinsame Stundentafel mehrheitsfähig 17
Freistellung als unverhältnismässig beurteilt 18
Das Beratungsteam von Bildung Thurgau 18
Kein Entscheid in der Sache selbst 19
Engagierte und zielgerichtete Vorstandsarbeit wirkt 20

BILDUNG
Römer, Alamannen, Christen 22
Informationen zur Ausstellung 23
Ausstellung zu 100 Jahre Jungfraubahn 23
Weiterbildungsangebote im Naturmuseum 24
Natur gestalten! 24

THEMA
Postulate zur Weiterbildung von Lehrpersonen 25
Neugierde bewahren 26
Gesund bleiben im Lehrberuf 28
swch.ch: Wo weiterbilden Freude macht 29

KOLUMNE
Ob Fort-, ob Weiter- oder Ein-; es lebe die Bildung! 30

MITGLIEDER GESCHÄFTSLEITUNG

Präsidium und Pressestelle
Anne Varenne (av)
Bahnhofstrasse 17a
8560 Märstetten
anne.varenne@bildungthurgau.ch
Telefon 071 657 26 24 / 079 545 85 11

Vize-Präsidium Bildung Thurgau
vakant

Interessentinnen und Interessenten melden sich bitte bei der Präsidentin Anne Varenne.

TKK-Präsidium
Tanja Kroha Altenburger
Schlossgasse 15
8570 Weinfelden
tanja.kroha@bildungthurgau.ch
Telefon 071 622 33 14

TUK-Co-Präsidium
Claudia Brunner
Bahnhofstrasse 40
8590 Romanshorn
claudia.brunner@bildungthurgau.ch
Telefon 071 460 19 79

TMK-Präsidium
Stefan Birchler
Untere Haldenstrasse 1
8526 Oberneunforn
stefan.birchler@bildungthurgau.ch
Telefon 052 745 13 05

SEK-I-TG-Vizepräsidium
Michael Elsener
Brunnenwiesstrasse 20
8556 Wigoltingen
michael.elsener@bildungthurgau.ch
Telefon 052 763 20 79

TBK-Präsidium
Matthias Gehring
Birnstiel 2
9225 Wilen-Gottshaus
matthias.gehring@bildungthurgau.ch
Telefon 079 945 33 84

TKMS-Präsidium
Dr. Heinz Hafner
Schaffhauserstrasse 285
8500 Frauenfeld
heinz.hafner@bildungthurgau.ch
Telefon 052 720 76 51

TKHL-Präsidium
Roland Züger
Wäldistrasse 26
8274 Tägerwilen
roland.zueger@bildungthurgau.ch
Telefon 071 667 05 54

Fotos: FOTO PRISMA

REDAKTION / GESCHÄFTSSTELLE

Redaktionsleitung, Layout
Cornelia Roth-Herzog (crh)
Steineggerstrasse 2
8537 Nussbaumen
cornelia.roth@bildungthurgau.ch
Telefon 052 740 20 92

Zeichnungen, Redaktion
Maria Leonardi (mari.leo)
Erdhausen 19
9315 Neukirch
maria.leonardi@bildungthurgau.ch
Telefon 071 446 86 54

Redaktion
Anina Bernhardsgrütter (ab)
Mellgentenstrasse 31
8280 Kreuzlingen
a.bernhardsgruetter@me.com
Telefon 079 743 99 21

Sachbearbeiterin
Michaela Müller (mm)
Bankplatz 5
8510 Frauenfeld
michaela.mueller@bildungthurgau.ch
Telefon 052 720 16 19

Leiterin Beratungsstelle
Mette Baumgartner (mb)
Bankplatz 5
8510 Frauenfeld
beratung@bildungthurgau.ch
Telefon 052 720 16 19

IMPRESSUM

38. Jahrgang, Ausgabe 4–2012, Dezember 2012

BILDUNG THURGAU – die Zeitschrift der Berufsorganisation der Lehrerinnen und Lehrer des Kantons Thurgau – erscheint vierteljährlich im März, Juni, September und Dezember.

Redaktionsschluss
Mitte des Vormonats vor Erscheinen

Internet / E-Mail
www.bildungthurgau.ch
redaktion@bildungthurgau.ch

Herausgeber
Bildung Thurgau – Berufsorganisation der Lehrerinnen und Lehrer des Kantons Thurgau

Abonnemente / Adressänderungen
Abonnement 40 Franken / Jahr
Bestellung bei:
info@bildungthurgau.ch oder mit Formular unter
www.bildungthurgau.ch

Inserate
Hans-Ulrich Wartenweiler
Rainweg 8
8570 Weinfelden
Telefon 078 664 93 21
hu.wartenweiler@gmx.ch

Druck
Fairdruck AG
Kettstrasse 40, Postfach 129
8370 Sirnach
Telefon 071 969 55 22
info@fairdruck.ch

TITELSEITE

Sich aus der eigenen Höhle wagen, den Blick schweifen lassen – sich weiterbilden!

Foto: Cornelia Roth-Herzog

Aktuelles aus der Geschäftsleitung

16. Delegiertenversammlung mit bedeutsamen Traktanden

Die Delegierten von Bildung Thurgau haben an ihrer Versammlung vom 28. November 2012 die Vernehmlassungsantworten zur Jahresarbeit (JAZ) und zur Besoldungsrevision diskutiert und verabschiedet. Die Haltung der Geschäftsleitung wurde deutlich unterstützt und das Modell JAZ einstimmig abgelehnt.

16. Delegiertenversammlung

Die Präsidentin Anne Varenne begrüsste 88 Delegierte und zahlreiche Gäste zur Delegiertenversammlung im Rathaus in Weinfelden. In ihren Begrüssungsworten äusserte sie sich zum Thema Zeit: Überzeit, Lebenszeit, Arbeitszeit, Teilzeit, Ich-Zeit und stellte die Frage, was der Schlüssel zum Umgang mit Zeit und Belastung sei, denn Arbeitszeit ist Lebenszeit.

Departementschefin und Regierungspräsidentin Monika Knill zeigte in ihrem Grusswort auf, welche Änderungen in der Steuerbelastung den Kanton Thurgau in den letzten Jahren zu einem attraktiven Kanton gemacht haben. Verschiedene, nicht beeinflussbare Änderungen zwingen den Regierungsrat und den Grossen Rat nun aber, Massnahmen zu ergreifen, um das Haushaltsgleichgewicht wieder herzustellen.

Die Delegierten haben mit vier Enthaltungen der neuen Leistungsvereinbarung 2013 bis 2015 mit dem Regierungsrat deutlich zugestimmt. Das Budget 2013 von Bildung Thurgau wurde mit einem Defizit von 16'500 Franken einstimmig verabschiedet. Diskussionslos wurden einige kleinere Änderungen der Statuten genehmigt und der Geschäftsleitung die Kompetenz erteilt, die Tätigkeitsagenda 2013 zu erstellen und in Kraft zu setzen.

Mit grossem Applaus wurde Verbandspräsidentin Anne Varenne für vier weitere Jahre in ihrem Amt bestätigt.

Vernehmlassungen Jahresarbeitszeit und Besoldungsrevision

Die Vernehmlassungsantwort zur Jahresarbeitszeit der Volksschule wurde durch die Delegierten mit einem klaren Zeichen einstimmig verabschiedet. Die Vernehmlassungsantworten zur Jahresarbeitszeit der Mittelschulen und diejenige zur Besoldungsrevision genehmigten die Delegierten ebenfalls klar mit jeweils einer Enthaltung. Die wichtigsten Rückmeldungen mit den dazugehörenden Argumenten von Bildung Thurgau zuhanden des Regierungsrates sind auf den Seiten 8 bis 14 in dieser Ausgabe zu lesen. Die Vernehmlassungsantworten finden sich unter www.bildungthurgau.ch.

Online-Umfrage Jahresarbeitszeit

Nach den Herbstferien hat die Geschäftsleitung die Lehrpersonen der Volksschule aufgerufen, sich an einer von ihr erstellten konsultativen Online-Umfrage zur laufenden Vernehmlassung Jahresarbeitszeit zu beteiligen. Der Aufruf per E-Mail wurde an 1470 Mitglieder gesendet, über deren E-Mailadresse Bildung Thurgau verfügte. Davon waren 246 Schulhauskontaktpersonen. 1413 Lehrpersonen haben die Umfrage gestartet und 82,7 Prozent der eingeloggten oder 1169 Lehrerinnen und Lehrer der Volksschule Thurgau haben die Umfrage vollständig beendet. Der Bericht über die Resultate kann auf den Seiten 6 und 7 gelesen werden. Weitere Ergebnisse sind auf der Internetseite www.bildungthurgau.ch zu finden. Die Geschäftsleitung dankt allen Mitgliedern und Lehrpersonen herzlichst, welche den Aufruf von Bildung Thurgau weitergeleitet sowie ihre Kolleginnen und Kollegen zur Beteiligung an der Umfrage aufgerufen und motiviert haben. Die grosse Beteiligung von mehr als 1100 Lehrerinnen und Lehrern der Volksschule ist ein starkes Zeichen!

TW/HW-Lehrpersonen

Enttäuscht nimmt Bildung Thurgau zur Kenntnis, dass der Regierungsrat in der Vernehmlassung Besoldungsrevision die Lehrpersonen mit altrechtlicher Ausbildung in den beiden Fächern Textiles Werken und Hauswirtschaft nicht wie vom Verband gefordert in das gleiche Lohnband einreihen will wie diejenigen Kolleginnen und Kollegen mit dem Bachelor-Abschluss einer Pädagogischen Hochschule. Daher hat die Geschäftsleitung beschlossen, die vor einem Jahr sistierten Vorabklärungen für eine Lohnklage wieder aufzunehmen und zu Ende zu führen. Regelmässig gelangen auch Reaktionen an die Präsidentin, weil die geplante Lektionenerhöhung im Jahre 2015 faktisch mit einer Lohnkürzung verbunden ist. Bei den Fachlehrpersonen mit altrechtlicher Ausbildung ist dies zu Recht doppelt störend. Bei denjenigen mit einem Bachelor-Abschluss TW/HW, die bereits im Lohnband 3 eingereiht sind, ist es eine pensen- und lohnmässige Gleichstellung mit den Lehrpersonen der Primarschule.

Evaluation Englisch Primarschule

Seit August 2009 werden im Kanton Thurgau die Schülerinnen und Schüler ab der 3. Primarklasse in Englisch als erster Fremdsprache unterrichtet. Der Unterricht richtet sich nach dem von der EDK Ost verabschiedeten «Lehrplan Englisch Primarstufe» der 2007 vom Regierungsrat des Kantons Thurgau genehmigt wurde. Im Sommer 2013 werden die ersten Schülerinnen und Schüler in die Sekundarstufe I übertreten, die in der Primarschule in Englisch unterrichtet wurden. Das Amt für Volksschule hat der Forschungsabteilung der Pädagogischen Hochschule Thurgau den Auftrag erteilt, den Englischunterricht zu evaluieren. Anhand einer geschichteten Zufallsstichprobe wird untersucht, ob die Schülerinnen und Schüler der 6. Klasse die im Lehrplan vorgegebenen kompetenzbasierten Niveaus erreichen. Weitere Fragestellungen betreffen das verwendete Lehrmittel, den Stoffumfang, den Unterricht, die Schnittstelle zwischen Primar- und Sekundarschule und die Kurse zur Zusatzqualifizierung der Lehrpersonen. Zusätzlich zu den 6. Klassen werden auch die Schülerinnen und Schüler der 2. Klasse Sekundarschule evaluiert. Experteninterviews, die mit Lehrpersonen, Schulleitungen und Eltern geführt werden, können weitere wertvolle Rückmeldungen zum Englischunterricht liefern. Die Datenerhebung im Schulfeld findet im Frühjahr 2013 statt. Ansprechperson ist Susanne Pauli vom Amt für Volksschule (susanne.pauli@tg.ch oder 052 724 29 31).

Anne Varenne
Präsidentin Bildung Thurgau

1169 Teilnehmende und 8899 Begründungen

Zusammenstellung der spannendsten Umfrageergebnisse

Einen Monat lang befragte Bildung Thurgau mittels einer Internetumfrage die Thurgauer Lehrerschaft zur Vernehmlassung Jahresarbeitszeit. Die Umfrage wurde direkt an 1470 Lehrpersonen gesendet. Davon waren 246 Schulhauskontaktpersonen. 1169 Lehrerinnen und Lehrer der Volksschule haben die Umfrage vollständig beendet. Herzlichen Dank an alle, die sich beteiligt haben!

Diese hohe Beteiligung ist als Zeichen zu werten, dass die Lehrerschaft die Tragweite der geplanten Änderungen im vorgeschlagenen Modell der Jahresarbeitszeit erkannt hat. Die vorgesehenen Neuerungen würden deutliche Veränderungen nach sich ziehen. Viele Thurgauer Lehrpersonen haben sich einzeln oder im Team mit den Paragrafen der Vernehmlassung auseinandergesetzt und sich zu diesen geäussert. Gesamthaft haben die Teilnehmenden zu ihren Antworten in der konsultativen Umfrage 8899 Begründungen geliefert beziehungsweise Bemerkungen zu ihren verschiedenen ablehnenden Positionen gemacht.

«Gesamthaft haben die Teilnehmenden zu ihren Antworten in der konsultativen Umfrage 8899 Begründungen geliefert beziehungsweise Bemerkungen zu ihren verschiedenen ablehnenden Positionen gemacht.»

Hohe Beteiligung

1413 Lehrpersonen haben sich in die Umfrage eingeloggt. Davon haben 244 die Umfrage irgendwo vor der 46. und letzten Frage verlassen und nicht mehr beendet. Der prozentuale Rücklauf kann nicht genau bestimmt werden; die Umfrage wurde von den 1470 angeschriebenen Lehrpersonen hoffentlich an ihre Kolleginnen und Kollegen im Team weiterversandt. Gesamthaft betreffen die Veränderungen rund 3000 Lehrerinnen und Lehrer der Volksschulstufe im Kanton Thurgau. Die Geschäftsleitung ist mit dem Rücklauf sehr zufrieden und bedankt sich bei allen Kolleginnen und Kollegen herzlich, welche sich Zeit genommen und die Umfrage sorgfältig und engagiert beantwortet haben!

Berufsfelder

Rund 1300 Lehrpersonen oder 97 Prozent derjenigen, welche diese Frage beantwortet haben, sind mit der Senkung der Nettojahresarbeitszeit und der Aufteilung in die vier Berufsfelder einverstanden. Auch eine Mehrheit der Befragten, nämlich 774 Lehrpersonen, teilt die Meinung der Geschäftsleitung, dass eine Reduktion von 1638 auf 1623,5 Stunden im Berufsfeld Unterricht nicht kompatibel ist mit den steigenden Anforderungen rund um die geforderte Binnendifferenzierung und die Integration. «Mehr Zeit wäre die logische Folge der seit Jahren andauernden Schulentwicklung und der daraus folgenden Konsequenzen für die Lehrpersonen» oder «Weshalb im Unterricht weniger Zeit einsetzen, wenn die Kinder mehr Zeit benötigen für den individuellen Unterricht! Kerngeschäft bleiben die Kinder!», lauteten viele Kommentare. Doch immerhin 41,6 Prozent der Umfrageteilnehmer befürworten diese Kürzung im Berufsfeld Unterricht. Leider wurden die Beweggründe nicht erfasst.

Berufsfeld Schülerinnen und Schüler

Im Berufsfeld Schülerinnen und Schüler sprechen sich über 80 Prozent oder 1026 Lehrpersonen gegen den Abbau um 61 Stunden (von 156 auf 95,5 Stunden) für den Einbezug der an der Erziehung Beteiligten und die Gewährleistung eines zusammenhängenden Bildungsganges aus. Fast 1000 Lehrpersonen begründen ihre Ablehnung mit der Tatsache, dass genau dieser Bereich in den letzten Jahren um einiges zeitintensiver und vernetzter geworden ist. Es müssen immer mehr Fachpersonen einbezogen werden. Für eine professionelle Zusammenarbeit mit Eltern, Schülerinnen und Schülern sowie Schulischer Heilpädagogik, Schulberatung, Psychomotorik, Behörden usw. reicht die Zeit nicht aus. «Zunehmende Erziehungsproblematiken sowie vermehrte Überforderung im Erziehungsverhalten der Erziehungsberechtigten sowie die Erschwerung dessen durch den Pluralismus unserer Gesellschaft fordert ein noch viel mehr erhöhtes Zeitmass an Betreuung, Beratung und Kommunikation», lautete einer unter den fast 1000 ablehnenden Kommentaren. Und eine weitere Lehrperson notierte: «Dieser Aufgabenbereich hat in den letzten Jahren massiv zugenommen. Allein aufgrund der Anzahl Elternkontakte ist diese Zahl eindrücklich zu belegen. Vor zehn Jahren reichte in der Regel ein Elterngespräch pro Jahr. Im meiner Stammklasse G erreiche ich heute in der Regel im Durchschnitt die doppelte Zahl an Gesprächen. Parallel haben auch die Telefonkontakte und vor allem die Mailkontakte massiv zugenommen. Diese haben vor zehn Jahren noch gar nicht stattgefunden.» Ein weiterer Kommentar lautet: «In den letzten Jahren hat die Anzahl der Elterngespräche massiv zugenommen. Durch die vermehrte Praxis der Lernzielanpassungen kann es gut und gern vier Elterngespräche pro Jahr für ein Kind geben. Individualisierung bedeutet für mich auch, dass ich den Eltern gegenüber vermehrt Rechenschaft ablegen muss, wie der Lernstand des Kindes aussieht. Dies gibt eindeutig mehr Elterngespräche. Oft ist es auch so, dass heutige Eltern wegen kleineren Dingen das Gespräch suchen, da das Misstrauen gegenüber der Lehrperson zugenommen hat.» Eine Lehrperson der schulischen Heilpädagogik (SHP) fügte bei den Bemerkungen an: «Eine Reduktion von 60 Stunden!! Der neue Zeit-

«Vor zehn Jahren reichte in der Regel ein Elterngespräch pro Jahr. Im meiner Stammklasse G erreiche ich heute in der Regel im Durchschnitt die doppelte Zahl an Gesprächen.»

aufwand entspringt der Phantasie. Und das in einer Zeit, wo Integration, Differenzierung, Teamteaching und altersdurchmischtes Lernen institutionell gefordert werden? Eine SHP und auch die Lehrpersonen arbeiten mit mehreren Lehrpersonen zusammen. Gute Arbeit im Lehrberuf beinhaltet gezielte, schülerbezogene Kommunikation. Kommunikation ist Arbeit! Problemhafte Elterngespräche oder Einschulungsgespräche sind unter einer Stunde kaum machbar, sie brauchen viel Sorgfalt. Alles andere bedeutet einen grossen Qualitätsverlust und ein in Zukunft belastetes Eltern-Schule-Verhältnis.»

«Gute Arbeit im Lehrberuf beinhaltet gezielte, schülerbezogene Kommunikation. Kommunikation ist Arbeit!»

Berufsfeld Lehrperson

Immerhin beinahe 30 Prozent der Befragten sind gegen eine Erhöhung der Stunden im Berufsfeld Weiterbildung. Die Begründungen sind hier jedoch sehr unterschiedlich. Ein Drittel davon sieht keinen Bedarf, mehr Stunden in diesen Bereich zu investieren. Viele legen Wert darauf, dass sie individuell und flexibel ihr Weiterbildungspensum festlegen können. Sie befürchten, dass dies mit der neuen Regelung nicht mehr möglich ist. Eine dritte Gruppe möchte auf die Stunden für Weiterbildung verzichten und diese für die zentralen Berufsfelder Unterricht und Schülerinnen und Schüler einsetzen.

Berufsfeld Schule

938 Lehrpersonen oder 75 Prozent aller Lehrpersonen, die an der Befragung teilgenommen haben, lehnen die nicht begründete Erhöhung im Berufsfeld Schule ab. Dieses Berufsfeld wird von Lehrpersonen nicht als Kerngeschäft betrachtet. «Die zusätzliche Auseinandersetzung mit der ‹Schule› sowie weitere Ämtli und Arbeitsgruppen innerhalb der Schulgemeinde sind zeitaufwendig und kosten viel Energie und Kraft, die für das Kind selber dann fehlt», wird als Begründung angeführt wie auch: «Diese Arbeit ist meiner Ansicht nach wichtig, damit ein Schulhausteam gut funktioniert. Doch die Schularbeit stundenmässig aufzuwerten und gleichzeitig im Kerngeschäft weniger Zeit zu haben, finde ich stossend.» Mehr als ein Drittel aller Begründungen sind dem Stichwort Kerngeschäft zuzuordnen: «Mitarbeit ist wichtig, aber wichtiger sind die Kinder und Schüler, die uns anvertraut werden» oder «Die dafür verwendete Zeit kommt den Schülerinnen und Schülern oft zu wenig zugute.»

Leistungsprämien

1018 Lehrpersonen oder 86 Prozent der Teilnehmenden sprechen sich klar gegen die neu geplante Regelung der Präsenztage aus und sehen keinen Handlungsbedarf für eine Änderung. «Gute Arbeitsbedingungen sind attraktiver als ein Bonus. Zudem bringen Boni Unruhe ins Team», lautet eine Begründung. Fast die Hälfte der ablehnenden Lehrpersonen ist überzeugt, dass Prämien sich negativ auswirken. «Leistungsprämien fördern das Konkurrenzdenken und nicht das Miteinander» oder «Rückkehr zur Einzelkämpferin», waren sich viele einig.

«Leistungsprämien fördern das Konkurrenzdenken und nicht das Miteinander.»

Besoldung im Rahmen der Jahresarbeitszeit

Besonders kontrovers wird die Loslösung der Grundbesoldung von der Anzahl erteilter Lektionen hin zur Jahresarbeitszeit diskutiert. Die Geschäftsleitung befürwortete in ihrer ersten Empfehlung diesen Systemwechsel vorsichtig, machte jedoch auf die Risiken und Gefahren aufmerksam, welche bei unsachgemässem Umgang mit der neuen Verordnung auf die Lehrerschaft zukommen können. Lediglich 56 Prozent der Antwortenden vertrauen ihren Schulleitungen und Behörden bezüglich einer pädagogisch sinnvollen Umsetzung und sind mit dieser Änderung einverstanden. Die restlichen 44 Prozent fürchten sich vor der Willkür ihrer Arbeitgeber: «Ich befürchte, dass zuerst auf das Sparen geachtet wird und nicht darauf, was pädagogisch sinnvoll ist.» Auch sehen sie einen unverhältnismässig hohen administrativen Aufwand oder erachten die Umsetzung als fragwürdig: «Die Arbeit, die nicht an Lektionen geknüpft ist, kann sehr schlecht überprüft werden. Verlierer sind die Fleissigen, Schnellen und Organisierten.»

Bis zu zehn Präsenztage

1018 Lehrpersonen oder 86 Prozent der Teilnehmenden sprechen sich klar gegen die geplante Neuregelung mit bis zu zehn Präsenztagen während den Ferien, an unterrichtsfreien Nachmittagen sowie Samstagen aus. Sie sehen keinen Handlungsbedarf für eine Änderung.

Ansprüche aus Zeiterfassung

74 Prozent oder fast 900 Volksschullehrpersonen begründen deutlich, dass aus einer Zeiterfassung Ansprüche zwingend erfolgen müssen: «Wenn der Thurgau wirklich die beste Schule sein soll, ist nicht nur dieser Passus, sondern auch ein paar andere zu streichen.» – «In jedem Betrieb können Überstunden geltend gemacht werden. Wieso in der Schule nicht?» – «Bei einem solchen Satz fühlt man sich nicht ernst genommen als Mitarbeiter, und er gibt einem das Gefühl, dass man dem Arbeitgeber egal ist.» – «Dadurch wird die Mitverantwortung für die Probleme der Lehrerschaft von oberster Stelle nicht wahrgenommen!»

Lob und Dank

Die mehr als 340 Rückmeldungen in Form von Lob und Dank sind eine hohe Motivation für die Geschäftsleitung, ihre herausfordernde Arbeit weiterhin engagiert für ihre Mitglieder und für eine hohe Attraktivität des Lehrberufs im Thurgau auszuführen.

Anne Varenne
Präsidentin Bildung Thurgau

Wunsch nach Entlastung und Vertrauensarbeitszeit

Statements der Delegierten zur Jahresarbeitszeit

Neun Delegierte gaben an der Versammlung vom 28. November 2012 ein Statement zum Thema Jahresarbeitszeit ab. Im Folgenden werden Auszüge aus den Äusserungen wiedergegeben.

Arbeitszeit nicht realistisch

Ein Statement aus meinem Schulhaus: Die JAZ von 1910 Stunden ist nicht realistisch. In den vergangenen Jahren habe ich aus gesundheitlichen Gründen nur sehr wenig Weiterbildung gemacht. Hätte ich die Vorgaben unseres Berufsauftrags erfüllt, dann würden nochmals einige Stunden dazukommen. Ausserdem halte ich keinen spektakulären Unterricht, der viel Zusatzaufwand erfordern würde. Ich leiste solide Arbeit.

Was ist die Absicht dieser akribischen Aufspaltung? Es ist eine Entmündigung, als verantwortungsvolle Lehrperson über Arbeitszeiten Rechenschaft ablegen zu müssen. Es ist unsere Aufgabe, die Kinder zur Selbstständigkeit und Eigenverantwortung heranzuführen. Wie soll uns das gelingen, wenn genau diese uns entzogen wird? Es liegt im Interesse jeder Lehrperson, den Unterricht optimal zu gestalten. Dienst nach Vorschrift verunmöglicht Kreativität und Beziehungsarbeit.

Renate Koller, TUK

Fotos: Roland Züger / zVg

Die TUK-Delegierten Renate Koller, Andrea Matter und Claudia Schulthess

Individualisierung braucht Zeit!

Jedes Kind soll individuell nach seinem Lernstand gefördert werden. Dies bedingt mehr Absprachen und Vor- und Nachbereitungszeit. Im geplanten Modell bleibt aber eindeutig weniger Zeit für diesen Bereich. Individualisierung geht nicht ohne zusätzlichen Zeitaufwand! Ich plädiere dafür, dass der Richtwert klarer definiert wird. Bei erschwerten Bedingungen muss mehr Zeit für den Bereich Unterricht eingesetzt werden können. Der Schulleiter soll dazu verpflichtet sein, die Arbeitszeit sachgemäss und pädagogisch sinnvoll auf die Berufsfelder zu verteilen. In «Schule» zum Beispiel sind im erläuternden Bericht keine zusätzlichen Aufgaben ersichtlich. Somit könnten Klassenlehrpersonen weniger Stunden im Bereich Schule eingesetzt werden. Die Richtwerte müssen in der Verordnung festgehalten und klarer geregelt sein, um Missbrauch vorzubeugen!

Die Revision schreibt den Lehrpersonen 80 Stunden als Klassenlehrerfunktion zu, knapp eine halbe Wochenlektion zusätzliche Entlastung. Zu wenig! Die Reduktion der Arbeit in den anderen Berufsfeldern um eine halbe Lektion ist nicht klar definiert und bringt weniger Erholung als eine volle zweite Klassenlehrerstunde – eine regelmässige und sichtbare Entlastung. Ein Nachmittag mehr Zeit für die Bereiche Unterricht und Schülerinnen und Schüler verbessert die Qualität der Zusammenarbeit ungemein und ist ausserdem gesundheitsfördernd!

Andrea Matter, TUK

Wirkliche Entlastung gewünscht

40 Stunden Entlastung durch eine Reduktion der JAZ sieht wie ein Geschenk aus: Die Verschiebung der prozentualen Anteile in den vier Arbeitsbereichen, die nur nach einer anderen Gewichtung der Schwerpunkte aussieht, entpuppt sich jedoch als ganz heisses Eisen: Das erhöhte Zeitbudget für Weiterbildung und Arbeiten für die Schule ist an sich wünschenswert, investieren doch viele bereits mehr Zeit als verlangt in diese Bereiche. Diese Arbeiten können Schulleitungen verordnen und Nachweise dafür verlangen. Nicht selten ist das aber Zeit, die schon in der heutigen Dotation nicht zwingend für unsere tägliche Arbeit gewinnbringend ist. Dennoch wird auf der Einhaltung dieser Vorgaben beharrt werden. Als gewissenhafte und engagierte Lehrerin werde ich jedoch sicher nie meinen Unterricht weniger gründlich vorbereiten, weil ich die geforderten Stunden bereits geleistet habe! Individualisierung, Differenzierung, altersdurchmischtes Lernen und Unterrichtsentwicklungen verlangen von uns mehr Zeit für Vorbereitung, Evaluationen, Absprachen. Dass bereits die aktuelle Zahl der zu leistenden Stunden in diesen Bereichen nicht ausreicht, ist bei vielen eine Tatsache! Hier brauchen wir Entlastung! Doch wenn uns auf dem Papier noch weniger Zeit dafür zur Verfügung steht und dafür in anderen Bereichen noch mehr Arbeit auferlegt werden kann, so ist die JAZ trotz Reduktion der Stunden kein Geschenk, sondern das Gegenteil! Auf meinem Zettel steht ein Wunsch nach einem echten Geschenk: wirkliche Entlastung durch eine zweite Klassenlehrerstunde!

Claudia Schulthess, TUK

Vertrauensarbeitszeit

Über folgende Punkte haben wir in unserem Team diskutiert: Was ist der praktische Mehrwert für die Schule bei diesem Systemwechsel? Welches sind die Vorteile? Was bezwecken die Initianten? Als Chance sehen wir: Spezialaufgaben und Ämtchen können in der JAZ verrechnet und mit Lektionen kompensiert werden.

Wir sehen Risiken und Befürchtungen:

- Es ist schwierig und erfordert einen hohen administrativen Aufwand, zu bestimmen, welche Aufgaben wie viele Stunden ergeben. Wir wollen keine Arbeit nach Taxpunkten verrichten müssen.
- Nichts wird mehr freiwillig gemacht.
- Wir übergeben der Schulleitung weiter Kompetenzen, über unsere unterrichtsfreie Zeit zu verfügen.
- Die Attraktivität des Lehrberufs wird vermindert. Verordnete Anwesenheit im Schulhaus während der unterrichtsfreien Zeit bedeutet nicht einfach, dass deshalb effizienter gearbeitet wird.

Die Nutzung und Gestaltung der unter-

richtsfreien Zeit soll weiterhin in der Eigenverantwortung der Lehrperson liegen und Vertrauensarbeitszeit sein. Wir sind entschieden gegen Präsenzzeiten, denn durch diese wird die Attraktivität des Lehrberufs minimiert!
Matthias Kreier, TMK

Gemeinsame Lösungssuche

In «Aus der Zeiterfassung können keine Ansprüche abgeleitet werden» müsste «keine» gestrichen werden. Es sollen bei einer länger andauernden Über- oder Unterschreitung der Arbeitszeit, wie im Änderungsantrag 7 von Bildung Thurgau beschrieben, innerhalb der Personalführung eine Analyse sowie mögliche Lösungen und Massnahmen ausgearbeitet werden. Ich finde es nicht richtig, dass unbedingt Ansprüche abgeleitet werden müssen, denn gerade in der Unterstufe gibt es zum Teil sehr aufwendige Arbeitsweisen von Lehrpersonen. Die Schulleitung muss auch eine Handhabung haben, die Lehrperson dazu zu bringen, ihren Arbeitsstil mit gewissen zeitlichen Normen und Grenzen zu vereinbaren.

Die TKMS-Delegierten Dr. Marlis Braun, Daniel Hurtado und Markus Peter.

Dieser Paragraf kann, wenn umgekehrt formuliert, nicht mehr von den Vorgesetzten, sondern von den Lehrpersonen ausgenutzt werden.
Karin Fritsche-Kramer, TUK

Aufteilung Fachlehrpersonen?

Für mich als Fachlehrperson Textiles Werken stellt sich folgende Frage bei den Berufsfeldern. Was passiert, wenn ich in «Schülerinnen und Schüler» die fünf Prozent nicht ausfüllen kann? Verschieben sich die übrigen Stunden auf die anderen Berufsfelder? In der Primarschulgemeinde Frauenfeld kann ich seit der Einführung der Blockzeiten nur noch 28 Lektionen erteilen, ein Vollpensum von 29 Lektionen ist nicht sinnvoll im Stundenplan unterzubringen. Oder verschieben sich meine Prozente Richtung «Schule»? Da bin ich als «alt» ausgebildete TW-Lehrperson eine günstige Arbeitskraft.

Fotos: Roland Züger / zVg

Matthias Kreier (TMK), Karin Fritsche-Kramer (TUK) und Doris Weber (TMK-Suppleantin)

Ich bin im Lohnband 2 entlöhnt, nicht im Lohnband 3 wie die Primarlehrpersonen. Die Berufsfelder müssten für die Fachlehrkräfte genauer geregelt sein.
Doris Weber, TMK-Suppleantin

JAZ einstimmig abgelehnt

Die Kantonsschule Frauenfeld hat in zwei Abstimmungen die JAZ einstimmig abgelehnt. Weshalb aber gibt es eine eigene Vernehmlassung von den Mittelschulen und keine gemeinsame mit den Volksschulen? Weil es sich um zwei verschiedene Verordnungen handelt, weil wir verschiedene Arbeitsgeber haben, weil auf unserer Stufe die Konvente bestimmend und meinungsbildend sind und weil unsere Vernehmlassung unsere eigenen Bedürfnisse spiegelt.
Der Vorteil von zwei Vernehmlassungen, die in dieselbe Richtung zielen, ist für Bildung Thurgau eine Verstärkung der Botschaft, nämlich eine Ablehnung der JAZ.
Dr. Marlis Braun, TKMS

Abwertung Berufsethos

Eine Mehrheit des Konvents der Kantonsschule Kreuzlingen lehnt jegliche Jahresarbeitszeitmodelle ab, egal wie geartet. Die Gründe für die Ablehnung sind:
1. Die Quantifizierung in Stunden wertet das gesamtheitliche Berufsethos ab.
2. JAZ ist die Grundlage, später Präsenzzeiten einzufordern. Damit würde ein wesentlicher Faktor der Attraktivität des Berufs wegfallen (freie Zeiteinteilung).
3. Die Festlegung der Pauschale von 1910 Stunden verändert die Berufseinstellung: Das jetzt (noch) selbstverständliche Leisten von Überstunden wird hinterfragt und hat Auswirkungen auf die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts.
Falls die JAZ gegen den Willen des Konvents der Kantonsschule Kreuzlingen eingeführt werden sollte, haben wir folgendes Anliegen: Die Pauschale von 1910 Stunden sollte nochmals diskutiert werden. Es ist störend, dass die Pauschale wider besseren Wissens zu tief angesetzt ist. Trotzdem wird sie in diesem Modell zementiert!
Daniel Hurtado, TKMS

Bewährtes System

Wir haben im Konvent der Pädagogischen Maturitätsschule die Einführung der JAZ abgelehnt mit den drei folgenden wichtigen Punkten:
1. Wir sehen keinen Handlungsbedarf, ein bewährtes und nachvollziehbares System abzuschaffen. Das jetzige System gewährleistet eine hohe Unterrichtsqualität auf der Grundlage einer funktionierenden Vertrauensbasis.
2. Die JAZ widerspricht unserem Berufsethos. Zentrale Werte im Lehrberuf sind eine hohe Zeitautonomie und Eigenverantwortung. Diese Werte sind durch die JAZ in Gefahr.
3. Das Rechnen in Stunden ist unserem System fremd. Die Lektion ist für uns die nachvollziehbare Referenzgrösse.
Markus Peter, TKMS

Mehr Zeit für Unterricht und für Schülerinnen und Schüler!

Modell Jahresarbeitszeit von Delegierten abgelehnt

An der Delegiertenversammlung vom 28. November 2012 diskutierten 88 Delegierte aus allen Stufen den Vernehmlassungsentwurf der Geschäftsleitung zur Jahresarbeitszeit. Trotz der Ablehnung des Entwurfs ist Bildung Thurgau überzeugt, dass die Einführung von Jahresarbeitszeit eine Chance für alle Beteiligten ist, wenn die Rahmenbedingungen sich dabei nicht verschlechtern, wie dies beim vorliegenden Modell der Fall ist.

Bildung Thurgau teilt die Haltung des Regierungsrates, dass mit der Einführung von Jahresarbeitszeit ein wichtiger Schritt in Richtung Entlastung und besserer Ressourcenverteilung von Lehrerinnen und Lehrern möglich ist. Aus Sicht der Delegierten und der Geschäftsleitung allerdings nur, wenn die entsprechenden Rahmenbedingungen zur Umsetzung vorhanden sind. Mit dem vorliegenden Modell vom Departement für Erziehung und Kultur zur Einführung der Jahresarbeitszeit in der Volksschule verschlechtern sich die Rahmen- und Arbeitsbedingungen aus Sicht der Lehrerschaft in wesentlichen Punkten.

Gründe für die Ablehnung

Die Delegiertenversammlung von Bildung Thurgau lehnt das vorliegende Modell zur Einführung der Jahresarbeitszeit in der Volksschule aus den nachfolgenden Gründen einstimmig ab:

- Die Nettojahresarbeitszeit im Berufsfeld Unterricht ist mit den vorgeschlagenen 1624 Stunden zu tief.
- Es ist nicht möglich, im Kindergarten und in der Primarschule mit 36 Minuten pro Lektion und auf der Sekundarstufe mit 39 Minuten pro Lektion den Unterricht binnendifferenziert vor- und nachzubereiten. Als Folge sind die täglichen Vorbereitungen oft nur rudimentär möglich. Diese Abstriche bei der Binnendifferenzierung/Individualisierung sowie bei Lerncoachingsgesprächen betreffen direkt den Lernerfolg der Schülerinnen und Schüler.
- Die Nettojahresarbeitszeit im Berufsfeld Schülerinnen und Schüler ist mit den vorgeschlagenen 95,5 Stunden zu tief.
- Die unbegründete Erhöhung der Nettojahresarbeitszeit im Berufsfeld Schule wird abgelehnt.
- Der aktuelle Berufsauftrag ist innerhalb des vorgeschlagenen Modells der Jahresarbeitszeit nicht erfüllbar.
- «Aus der Zeiterfassung können keine Ansprüche abgeleitet werden» hebelt die beabsichtigte entlastende Wirkung der Jahresarbeitszeit vollständig aus.
- Die Kompetenz der Schulleitung, ausserhalb der Unterrichtszeit jährlich bis zu zehn Präsenztage festlegen zu können, wird abgelehnt. Eine gewisse Zeit- und Ortsautonomie ist ein wesentlicher Bestandteil der Berufsattraktivität.
- Für die Aufgaben der Klassenleitung reichen die vorgeschlagenen 80 Stunden nicht.
- Die Loslösung der Grundbesoldung von erteilten Lektionen hin zu einer Jahresarbeitszeit mit der Besoldung der Tätigkeit in den vier Berufsfeldern ist mit einem zu grossen «Spielraum» für den Arbeitgeber verbunden und kann zu Missbrauch führen. Es ist zudem nicht geklärt, wie die Verschiebung von Unterrichtslektionen finanziert werden soll. Lehrpersonen können mit dem vorliegenden Modell bei gleichbleibendem Lohn zwar zu bis zu 3,5 Lektionen mehr Unterricht verpflichtet werden. Damit müssten aber rund 190 Stunden beim übrigen Berufsauftrag eingespart werden, was nicht realistisch ist. Aus Sicht von Bildung Thurgau ist dies nicht umsetzbar, ohne die Lehrpersonen insgesamt auch zeitlich mehr zu belasten.
- Die Einführung von Jahresarbeitszeit gemäss vorgeschlagenem Modell führt weder zu einer Qualitätssteigerung des Unterrichts noch zu einer Erhöhung der Eigenmotivation von Lehrpersonen.

Gelingensbedingungen

Damit das vorgeschlagene Modell Jahresarbeitszeit in der Volksschule für alle gewinnbringend umgesetzt werden kann, sind aus Sicht der Delegierten folgende Punkte zu erfüllen:

- Die Nettojahresarbeitszeit im Berufsfeld Unterricht muss mindestens mit den aktuellen 1638 Stunden erhalten bleiben.
- Damit Thurgauer Lehrpersonen den berechtigten Anspruch nach binnendifferenziertem und integrativem Unterricht umsetzen können, müssen die Lektionenpauschalen deutlich höher angesetzt sein als mit 54 beziehungsweise 56 Stunden. Auch ein genügend hoch dotierter Lektionenpool für die Schulen kann zur Erreichung dieser Gelingensbedingung beitragen.
- Die Nettojahresarbeitszeit im Berufsfeld Schülerinnen und Schüler muss mit den aktuellen 156 Stunden erhalten bleiben. Binnendifferenzierung und Integration ziehen eine deutlich intensivere Beratung der Schülerinnen und Schüler und deren Erziehungsberechtigten sowie eine ebenso deutlich intensivere Kommunikation mit den erwähnten Anspruchsgruppen nach sich.
- Die Nettojahresarbeitszeit im Berufsfeld Schule darf nicht erhöht werden. In der Vorlage wurde dazu auch keine inhaltliche Begründung abgegeben.
- Bei einer Zeiterfassung müssen berechtigte Ansprüche abgeleitet oder verbindliche Massnahmen zur Entlastung ergriffen werden.
- Die Arbeitszeitberechnungen, die von der Arbeitsgruppe BAJAZ (Berufsauftrag und Jahresarbeitszeit) gemacht wurden, haben immer wieder gezeigt, dass die Erfüllung des bisherigen Pflichtpensums bei gleichbleibenden Aufgaben im Berufsauftrag mit einer realistischen Einschätzung der Arbeitszeiten unmöglich ist. Letztlich ist eine Senkung des Pflichtpensums der Thurgauer Lehrpersonen um mindestens eine Lektion zwingend, um die angestrebte Entlastung zu ermöglichen. So bleiben Lehrpersonen längerfristig psychisch und physisch gesund.
- Der bisherige, bewährte Grundsatz betreffend Präsenzzeit ist beizubehalten. Die gültige rechtliche Regelung hat sich in der Umsetzung bewährt. Ein Handlungsbedarf ist nicht ersichtlich.
- Klassenlehrpersonen müssen mit zwei Lektionen entschädigt werden, damit sie ihre vielfältigen und zusätzlichen Aufgaben erfüllen können.
- Die Verteilung der Tätigkeiten auf die vier Berufsfelder wie auch alle mit einer

finanziellen Entschädigung versehenen Spezialaufgaben müssen detailliert geklärt sein, wie in der Umsetzungshilfe zum Berufsauftrag aus dem Jahre 2004. Eine Jahreslektion muss in jedem Fall zeitlich bewertet sein. Diese Bewertung muss realistisch sein und mit dem Berufsauftrag übereinstimmen.

- Alle Massnahmen und Entscheidungen sind auf eine Qualitätssteigerung des Unterrichts zu prüfen oder/und müssen eine echte, spürbare Entlastung für Lehrpersonen bewirken.

Zeichnung: Maria Leonardi

Positive Würdigung der Vorlage

In der Vernehmlassungsvorlage finden sich auch wichtige positive Punkte. Die Geschäftsleitung und die Delegiertenversammlung bedanken sich dafür bei Regierungspräsidentin Monika Knill herzlich, dass sie mehrere Anliegen von Bildung Thurgau in die Vorlage aufgenommen hat.

- Die lineare Altersentlastung ab einem Pensum von 50 Prozent entspricht der heutigen Realität der Lehrerschaft.
- Die Senkung der Jahresarbeitszeit von bisher 1950 Stunden auf 1910 Stunden wird begrüsst. Hiermit werden die drei zusätzlichen Ferientage, die auch den Lehrpersonen in der Lohnrunde 2008 zugesprochen wurden, abgegolten.
- Die Anerkennung der höheren Belastung von Klassenlehrpersonen mit der zusätzlichen Zeitgutschrift von 24 beziehungsweise 26 Jahresarbeitsstunden wird begrüsst.
- Die Aufteilung in «Unterricht», «Schülerinnen und Schüler», «Lehrperson» sowie «Schule» schafft Transparenz und damit eine Möglichkeit zur Entlastung.
- Die Flexibilität der zeitlichen Zuordnung auf die vier Berufsfelder, welche einen ressourcenorientierten Einsatz der Lehrpersonen erlaubt, wird begrüsst.
- Die Abweichung von den Richtwerten ermöglicht der Schulleitung einen besseren Umgang mit belastenden Situationen und den Ressourcen und Stärken der Lehrpersonen.

Mehr Zeit für Unterricht

Die von den Delegierten verabschiedete Vernehmlassungsantwort ist vollständig auf www.bildungthurgau.ch zu finden. Im vierten Teil sind dabei elf Änderungsanträge detailliert begründet. Ausführlich ist der Antrag eins dargestellt: Im Berufsfeld Unterricht müssen die bisherigen 1638 Nettojahresarbeitsstunden beibehalten werden.

Folgende Entwicklungen führ(t)en seit dem Inkrafttreten des aktuellen Berufsauftrages im Jahr 2003 zu einem erhöhten Zeitbedarf bei der Vor- und Nachbereitung des Unterrichts: individuelle Lehr- und Lernformen und Binnendifferenzierung; hoher Anspruch, unterschiedliche Begabungen zu fördern; gegenüber früher sehr viel heterogenere Klassen; intensivierte Kommunikation mit den Lernenden und ihren Eltern für Zielvereinbarungen und regelmässige Rückmeldungen.

Die Umstellung auf personalisiertes Lernen bedingt einen erheblichen Aufwand und belastet die Lehrpersonen zeitlich, fachlich und emotional zum Beispiel mit der Schaffung individueller Lernumgebungen, der Erarbeitung von neuem, adaptivem Lernmaterial, dem Einsatz technischer Tools zur Begleitung und Planung

des individuellen Lernens, einer grösseren Betreuungsintensität, vermehrtem Coaching und differenzierter Lernbeobachtung. Bis ein Team in enger Zusammenarbeit eine neue Lernkultur etabliert hat, neue Abläufe, Verhaltens- und Denkweisen zu neuen Routinen bei der Gestaltung von Lernprozessen werden, muss einiges investiert werden. Diese zeitlichen Ressourcen müssen den Lehrpersonen zur Verfügung gestellt werden. Die Entwicklungen in Richtung Personalisierung des Lernens, die individuellere Betreuung und die differenziertere Gruppenführung fangen in vielen Schulen erst an.
Auch die integrative Schulung benötigt zusätzliche Koordination, vor allem für die Klassenführung. Ohne die entsprechenden Ressourcen ist der gesellschaftliche Auftrag der Integration für Schulen nicht umsetzbar. Die Thurgauer Lehrerschaft hat diesen wichtigen gesellschaftlichen Auftrag in den letzten Jahren im Gegensatz zur Lehrerschaft in anderen Kantonen klaglos umgesetzt.

Kantonale Projekte

Auch kantonale Reformprojekte seit dem Jahre 2003 haben Auswirkungen auf das Berufsfeld Unterricht und damit wiederum auf das Berufsfeld Schülerinnen und Schüler:

- Vermehrte Sitzungen wegen Schulprojekten seit der Einführung von Schulleitungen und deren Rechtfertigung gegenüber der Schulbehörde
- Fremdsprachenunterricht auf der Primarschule
- Durchlässige Sekundarschule
- ICT-Ausbildung
- Einführung von Blockzeiten mit der damit verbundenen Unterrichtsentwicklung
- Teilweise höhere Klassengrössen wegen Spardruck in den Schulgemeinden
- Nicht genügend stufen- oder fachqualifizierte Lehrpersonen; das Team muss die «Defizite» mittragen
- Schule findet statt

Mit der Einführung des Lehrplans 21, voraussichtlich ab dem Jahre 2016, werden sich mit dem kompetenzbasierten Lehren und Lernen weitere neue Herausforderungen im Berufsfeld Unterricht ergeben. Es ist nicht möglich – verbunden mit all diesen gesellschaftlichen Anforderungen und Herausforderungen – die gleiche beziehungsweise die immer anspruchsvollere Arbeit, nämlich die bestmögliche Förderung der uns anvertrauten Schülerinnen und Schüler, einfach in kürzerer Zeit zu erledigen.

Schülerinnen und Schüler

Die seit einigen Jahren geforderte erhöhte politische und gesellschaftliche Binnendifferenzierung des Unterrichts sowie die zunehmende Heterogenität der zu Unterrichtenden ziehen eine deutlich intensivere Kommunikation mit den Schülerinnen und Schülern und deren Erziehungsberechtigten nach sich. Daher muss die Nettojahresarbeitszeit mit den aktuellen 156 Stunden erhalten bleiben.

Zeiterfassung ohne Ansprüche

Eine Zeiterfassung ohne Auswirkungen ergibt keinen Sinn, im Gegenteil. Den Lehrpersonen wird mit dieser Aussage deutlich mitgeteilt, dass der Arbeitgeber ihre Belastung nicht anerkennt und ihre Arbeit nicht wertschätzt. Der Berufsauftrag bietet Schutz vor Überlastung sowie die Möglichkeit, die Arbeiten im Rahmen des Gesamtauftrages der Schule flexibler zu gestalten und zu verteilen. Wenn keine Ansprüche aus einer Zeiterfassung abgeleitet werden können, fehlt ein wichtiger Bestandteil der Jahresarbeitszeit.
Es muss eine sinnvolle Regelung eingeführt werden, wie mit Überstunden umgegangen wird; dass beispielsweise bei regelmässigem länger dauerndem Über- oder Unterschreiten der Arbeitszeit die Schulleitung und die Lehrperson gemeinsam die Situation analysieren und nach Lösungen suchen müssen (in erster Linie Kompensation oder eine wirksame Entlastung beim Berufsauftrag). Das Abweisen aller Ansprüche ist ein deutliches Zeichen von fehlender Wertschätzung gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Der Satz «Aus der Zeiterfassung können keine Ansprüche abgeleitet werden» muss gestrichen oder mit einem sinnvollen, einlösbaren Anspruch versehen werden.

Präsenzzeit

Die Lehrerschaft richtet sich schon jetzt sehr stark nach den Erfordernissen des Berufsauftrags und des Arbeitgebers – mit dieser Vorgabe der Präsenztage kann die erhöhte Belastung während der Schulwochen noch weniger kompensiert werden. Im Bericht «Attraktivität des Lehrberufes» der Arbeitsgruppe Personalentwicklung, welcher im Juni 2012 vom Amt für Volksschule veröffentlich worden ist, zeigen beim Attraktivitätsfaktor «Flexibilität der Arbeitszeit» die Massnahmen 5.1, 5.2 und 5.3 die Inhalte auf, mit welchen der Lehrberuf in diesem Bereich attraktiv bleibt.
Angesichts der Tatsache, dass zum Beispiel der Kanton Bern per 1. August 2010 die Zahl der Präsenztage von zehn auf fünf gesenkt hat, um damit die Attraktivität des Lehrberufs zu erhöhen, interessiert es Bildung Thurgau, weshalb der Regierungsrat des Kantons Thurgau gedenkt, den gegenläufigen Weg zu beschreiten. Auch die Tendenzen in der Privatwirtschaft gehen in Richtung Homeoffice, die Schulgemeinden und/oder die Schulleitungen und/oder der Kanton verfolgen das gegenteilige Ziel. Zeitautonomie und Eigenverantwortung sind auch im Lehrberuf zentrale Werte.
Das Ansinnen des Regierungsrates sowie der Schulgemeinden und Schulleitungen, die Präsenztage markant zu erhöhen, widerspricht der von diesen Organisationen lancierten Imagekampagne «Gute Schule Thurgau», die das Ziel verfolgt, die Attraktivität des Lehrberufs im Kanton Thurgau zu erhöhen.

Grund für die Ablehnung

Die Delegiertenversammlung von Bildung Thurgau vom November 2012 ist trotz ihrer klaren Ablehnung des vorgeschlagenen Modells der Jahresarbeitszeit überzeugt, dass die Einführung von Jahresarbeitszeit eine Chance für alle Beteiligten ist, und bedauert, dass die sich verschlechternden Rahmenbedingungen im vorgeschlagenen Modell zur Ablehnung desselben führen.

Anne Varenne
Präsidentin Bildung Thurgau

Infos aus erster Hand

Was eine Veranstaltung alles auslösen kann

Am 6. und 8. November 2012 präsentierten Verbandspräsidentin Anne Varenne und Verbandsjuristin Mette Baumgartner alle wichtigen Informationen zur Vernehmlassung Jahresarbeitszeit in Amriswil und Frauenfeld.

Die Änderungen in der Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung der Lehrpersonen an den Volksschulen sind von sehr grosser Tragweite. Sie können die Attraktivität des Lehrberufs sowie das Berufsbild der Lehrpersonen in hohem Masse verändern. Viele Lesende haben sich hoffentlich an der Umfrage von Bildung Thurgau beteiligt, sich auf der Website informiert oder sich in der letzten Ausgabe von BILDUNG THURGAU in die Thematik eingelesen.
Um Lehrpersonen die zentralen Aspekte näherbringen zu können und ihnen die Möglichkeit zu bieten, Fragen zu stellen und über die Vernehmlassung zu diskutieren, organisierte Bildung Thurgau zwei Informationsveranstaltungen. Trotz tiefer Besucherzahlen kam es zu einem regen Meinungsaustausch. Über die spannendsten Voten gibt der folgende Text einen Überblick; die Statements der Lehrpersonen sind in direkter Rede abgedruckt. Gleichzeitig bitten die Schreibende und Bildung Thurgau alle Leserinnen und Leser, die Diskussionen in ihren Lehrerzimmern weiterzuführen.

Weniger Zeit für Kerngeschäft Unterricht

Durch die geplanten Neuerungen bleiben den Lehrpersonen per Verordnungstext weniger Stunden für die Planung und Durchführung, Vor- und Nachbereitung, Differenzierung und Reflexion von Unterricht sowie für die Korrektur- und Beurteilungsarbeit (1623,5 Stunden statt 1638 Stunden). Gleichzeitig werden mit der Reduktion im Berufsfeld Schülerinnen und Schüler auch die Stunden für die Gespräche mit den Erziehungsberechtigten, den Schülerinnen und Schülern und den am Unterricht beteiligten Personen gekürzt (von 156 Stunden auf 95,5 Stunden). Diese Kürzungen waren bereits für die Geschäftsleitung von Bildung Thurgau nicht nachvollziehbar und führten an den Veranstaltungen zu grossen Diskussionen. «Wo sollen wir denn reduzieren?» – «Ich kann meine Arbeit heute oft schon nicht so erledigen, wie ich mir das wünschen würde. Nun soll noch weiter gekürzt werden?» – «Zu Recht wird von der Gesellschaft vermehrt Differenzierung im Unterricht erwartet. Wie lässt sich das mit der Kürzung in genau diesem dafür relevanten Bereich vereinbaren?» – «Ich befürchte, die Unterrichtsqualität wird durch diese neue Verordnung sinken.»

Paragraf 44: Missbrauchspotenzial

Neu würde die Grundbesoldung einer Lehrperson aufgrund der geleisteten Jahresarbeitszeit ausgerichtet werden und nicht wie bisher aufgrund der geleisteten Lektionen.
«Könnte dies also bedeuten, dass ich mehr Lektionen unterrichte als bisher und gleich viel verdiene?» – «Welche Möglichkeiten haben wir, um uns zu wehren, wenn die Schulleitungen und Behörden bei der Festlegung der Lektionen aufgrund von finanziellen statt pädagogischen Gesichtspunkten handeln?»

Streitpunkt Zeiterfassung

Im Rahmen der neuen Verordnung können Lehrpersonen oder Schulleitungen eine befristete Zeiterfassung verlangen. Die bisherigen Erfahrungen mit Zeiterfassungen zeigen jedoch, dass eine Mehrheit der Lehrpersonen diese als Belastung ansieht, insbesondere da bis anhin solche Arbeitszeiterfassungen keine Folgen nach sich zogen.
«Es ist wichtig, dass wir unsere Stunden festhalten! Nur so können wir aufzeigen, was wir zu leisten haben!» – «Die Zuordnung von geleisteter Arbeit in unserem Beruf ist schwierig. Wir arbeiten ja nicht nur im Büro. Ich bereite auch vor, wenn ich in der Badewanne eine Gestaltungsidee habe. Soll ich das aufschreiben?»
Die Verordnung sieht vor, dass aus der Zeiterfassung keine Forderungen und Ansprüche abgeleitet werden können.
«In der Privatwirtschaft werden Überstunden auch bezahlt oder es besteht die Möglichkeit, diese zu kompensieren.» – «Wenn alles so genau definiert wird, sollte dann nicht auch eine Regelung für den Umgang mit ausgewiesenen Mehrstunden formuliert werden?»

Bis zu zehn Tage Präsenzzeit in der unterrichtsfreien Zeit

Die Schulleitungen können Lehrpersonen mit einem Pensum von 50 bis 100 Prozent für bis zu zehn Tage in den Ferien, an Samstagen oder an unterrichtsfreien Tagen verpflichten. Die Geschäftsleitung von Bildung Thurgau lehnt diese Neuregelung besonders in Hinsicht auf die Attraktivität des Lehrberufs ab.
«Wir Lehrpersonen wehren uns zu wenig. Darum versucht die Politik immer weiter, uns neue Verpflichtungen zu definieren.» – «Ich schätze an unserem Beruf, dass ich mir zumindest die unterrichtsfreie Zeit so einteilen kann, wie es mir gut tut und ich effizient und gewinnbringend arbeiten kann.» – «Ich plane und organisiere am liebsten und besten zu Hause. Diese Freiheit wird immer mehr eingeschränkt.»

Diskussionen im Lehrerzimmer

Bereits kurz nach der Veranstaltung reagierten erste Schulhausteams. Einige mobilisierten sofort Kolleginnen und Kollegen für die Teilnahme an der Umfrage. Ein Team hat sich anerboten, Bildung Thurgau multimedial zu unterstützen und die wichtigsten Slogans in eine Kampagne zu verpacken. Die Organisatorinnen der Veranstaltung, die Geschäftsleitung und die Schreibende sind gespannt auf weitere Reaktionen und bedanken sich an dieser Stelle herzlich bei allen, die Bildung Thurgau unterstützen, sei dies durch Aktionen in den Schulgemeinden oder die Beteiligung an der Umfrage. Wenn die Vernehmlassung zur Jahresarbeitszeit auch in Ihrem Team Reaktionen ausgelöst hat, melden Sie dies bitte der Geschäftsleitung oder den Delegierten von Bildung Thurgau. Der Austausch und der Zusammenhalt der Lehrpersonen im Kanton Thurgau ist für den Erfolg unserer Aktivitäten unerlässlich.

Anina Bernhardsgrütter
Redaktionelle Mitarbeiterin

Zustimmung für Besoldungsrevision

Schaffung neuer Strukturungleichheiten klar abgelehnt

Die Delegierten von Bildung Thurgau haben am 28. November 2012 der Besoldungsrevision grundsätzlich zugestimmt. Klar abgelehnt wurde aber die Schaffung neuer struktureller Ungleichheiten bei der Funktionszulage für Klassenlehrpersonen oder der Einreihung von Lehrpersonen der Schulischen Heilpädagogik.

Seit Jahren hat sich Bildung Thurgau für konkurrenzfähige Löhne im Thurgau eingesetzt. Besonders störend sind dabei die «Durchhänger» in der Lohnkurve bei den mittleren Dienstjahren. Diese «Badewanne» ist der Grund, warum insbesondere der Lebenslohn von Thurgauer Primarlehrpersonen umgerechnet auf vierzig Dienstjahre im Ostschweizer Vergleich am tiefsten ist.

Hohe Zustimmung

Die Delegiertenversammlung von Bildung Thurgau dankt dem Regierungsrat und dem Personalamt sehr, dass sie in den Vernehmlassungsunterlagen klare Fakten und genaue Erläuterungen vorgelegt und damit eine wichtige und deutliche Botschaft an die zur Vernehmlassung Eingeladenen übermittelt haben.
Leider trifft die Besoldungsrevision nach vielen finanzpolitisch gesehen ausgezeichneten Jahren genau auf den Zeitpunkt ein, in welchem gemäss Auftrag des Grossen Rates Sparpakete geschnürt werden müssen. Bildung Thurgau ist mit dem vorgeschlagenen Besoldungsrahmen der sieben Lohnbänder und den Erhöhungen der Einstiegslöhne und Maximallöhne einverstanden. Die Delegiertenversammlung dankt dem Regierungsrat herzlich für seine Absicht, die im Jahre 2000 eingeführte systembedingte Absenkung gegenüber den Lohnklassen des Staatspersonals aufzuheben und den «Durchhänger» in den Lohnkurven mit einer Anhebung zwischen den Minima und Maxima eines Lohnbandes zu beheben.

Lohnband 2 für Kindergarten

Bildung Thurgau begrüsst und unterstützt die überfällige Neueinreihung der Lehrpersonen des Kindergartens in das Lohnband 2. Die Forderung nach einer gerechteren Entlöhnung – begründet durch veränderte Arbeitsbedingungen und eine erweiterte Ausbildung – steht schon länger im Raum. Bildung Thurgau dankt dem Regierungsrat für seine Willensbekundung sehr und hofft, dass der Grosse Rat dieses berechtigte Anliegen unterstützt.

Lehrpersonen TW/HW vergessen?

Die Delegiertenversammlung von Bildung Thurgau ist enttäuscht, dass der Regierungsrat die Gelegenheit der Besoldungsrevision nicht wahrnimmt und der jahrelangen Forderung des Verbandes nicht nachkommt, Lehrpersonen TW/HW mit altrechtlichen Diplomen in das entsprechende Stufenlohnband einzureihen. Dies, obwohl sie gegenüber Abgängerinnen der heutigen Pädagogischen Hochschulen eine deutlich höhere Fachkompetenz aufweisen. Bildung Thurgau erneuert hiermit sein berechtigtes Anliegen und hofft auf einen positiven Entscheid.

Funktionszulage für alle

Die Delegiertenversammlung von Bildung Thurgau dankt dem Regierungsrat sehr, dass er der hohen Verantwortung und der vielfältigen Zuständigkeiten von Klassenlehrpersonen mit einer Funktionszulage von 2000 Franken pro Jahr und Vollpensum Rechnung trägt.
Nicht einverstanden erklärt sich die Delegiertenversammlung hingegen, dass diese Funktionszulage nur für die Klassenlehrpersonen des Kindergartens und der Primarschule gelten soll, nicht aber für die Klassenlehrpersonen der Sekundarstufe I. Dieser Entscheid ist nicht nachvollziehbar. Die Delegiertenversammlung fordert, dass eine Funktionszulage für alle Lehrpersonen der Volksschule gilt, welche die Klassenlehrerfunktion ausüben. Ansonsten werden in der Besoldungsverordnung weitere strukturelle Ungleichheiten geschaffen. Dies ist weder zeit- noch sachgemäss.

Abstufung nicht akzeptabel

Die Delegiertenversammlung von Bildung Thurgau lehnt die Absicht des Regierungsrates vehement ab, alle Schulischen Heilpädagoginnen und Schulischen Heilpädagogen mit EDK-anerkanntem Abschluss, welche auf der Primarstufe unterrichten, bei einem Stellenwechsel vom jetzigen Lohnband 6 neu in das Lohnband 5 einzureihen. Es kann nicht sein, dass Lehrpersonen, an welche die gleichen Anforderungen gestellt werden und die eine gleich lange Ausbildung sowie einen identischen Abschluss vorweisen, in zwei verschiedene Lohnbänder eingereiht werden.
Ebenso ist nicht nachvollziehbar, dass einerseits Schulische Heilpädagoginnen und Heilpädagogen auf dem Stellenmarkt gesucht werden, andererseits der Regierungsrat aber die Einreihung für diejenigen unter ihnen senkt, welche an der Primarstufe unterrichten. Die Steigerung der Attraktivität des Berufs der Schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen wird mit diesem Entscheid im Kanton Thurgau gefährdet.

Ablehnung Leistungsprämien

Die Lehrerschaft lehnt wie schon bei der Vernehmlassung Flexibles Besoldungssystem (FBS) im Jahre 2009 die Ausrichtung von Leistungsprämien mehrheitlich ab. Die Delegiertenversammlung und 74 Prozent oder 842 aller befragten Lehrpersonen sind überzeugt, dass Leistungsprämien für besondere Einzel- oder Teamleistungen weder der Schule als Ganzem noch den Schülerinnen und Schülern einen Qualitätsgewinn bringen werden. Bildung Thurgau beantragt, dass diese kumulierten Gelder für die Aufhebung der Halbierung des Dienstaltersgeschenks im Jahr 2000 verwendet werden oder für die Einführung einer zweiten Klassenlehrerlektion.
Bildung Thurgau bedankt sich beim Regierungsrat herzlich für seinen Willen, die Thurgauer Löhne mit dem Aufheben des «Durchhängers» und den negativen Konsequenzen auf den Lebenslohn von Thurgauer Lehrpersonen anzuheben, und hofft, dass auch der Grosse Rat die Notwendigkeit der Besoldungsrevision erkennt.

Anne Varenne
Präsidentin Bildung Thurgau

Herzlichen Dank, Ursi!

Eine engagierte Frau tritt kürzer

Ursula Geiger, seit 2002 Vorstandsmitglied und seit 2007 Präsidentin der Thurgauischen Teilkonferenz der Heilpädagogischen Lehrpersonen tritt per Ende Jahr zurück und übergibt ihre Aufgaben bei Bildung Thurgau ihrem Nachfolger Roland Züger.

Es gibt viele Gründe, Ursi zu schätzen: ihr Lachen, ihr Engagement, ihren Schwung, ihre Gastfreundschaft, ihren Humor, ihre Konsequenz, ihre Offenheit, ihre positive Haltung ... All dies sind Eigenschaften, mit welchen Ursi wesentlich zu einem positiven Arbeitsklima in der Geschäftsleitung beitrug.

Foto: Roland Züger

Ursula Geiger, engagiert in der TKHL, in der GL ..., kurzum: engagiert für die Schule

Seit 1988 – also seit fast einem Vierteljahrhundert – engagiert sich Ursi in unterschiedlichen Verbänden und Kommissionen in der Thurgauer Bildungslandschaft: als Vorstandsmitglied und spätere Präsidentin der Thurgauischen Arbeitsgemeinschaft für Legastheniethérapeutinnen, als langjähriges Mitglied der Fortbildungskommission für Legastheniethérapeutinnen in Schulischer Heilpädagogik, als Vorstandsmitglied und spätere Präsidentin des Dachverbandes der schweizerischen Legasthenie-Therapeuten-Verbände DELEGA, als Mitglied und spätere Leiterin der Kerngruppe Arbeitskreis SHP Thurgau sowie als Mitarbeiterin der Schulberatung im Praxis-Experten-Pool. Nebst all ihren berufspolitischen Aktivitäten ist Ursi als Mutter von zwei Kindern immer auch eine Familienfrau und engagierte sich in der Jugendarbeit.

Die Geschäftsleitung dankt Ursi im Namen aller Lehrpersonen herzlich für all ihre geleisteten Stunden, die schlaflosen Nächte, offenen Ohren, spannenden Gespräche, feinen Zvieri und für all das, was in knapp 1500 Zeichen keinen Platz findet. Für ihre Zukunft wünschen wir ihr alles Gute und viele gemütliche kulinarische Abende!

Anne Varenne
Präsidentin Bildung Thurgau

Alles Gute, Fabian und Dani!

Langjährige TMK-Vorstandsmitglieder verabschiedet

Die Thurgauer Mittelstufenkonferenz (TMK) verabschiedete an ihrer Jahrestagung zwei Vorstandsmitglieder. Fabian Traber und Dani Zürcher hatten sich während vielen Jahren für ihre Stufe eingesetzt.

Während neun Jahren gehörte Fabian Traber dem TMK-Vorstand an. In dieser Zeit betreute er das aufwendige Ressort Fremdsprachen. Dies hatte zur Folge, dass er uns in diversen Kommissionen und Arbeitsgruppen zum Thema Fremdsprachen vertreten und die Anliegen unserer Stufe einbringen durfte. Seine Arbeit hat er mit grossem Einsatz verrichtet und dabei auch einiges bewegt. Als Verantwortlicher für die Organisation verschiedener halb- und ganztägiger Jahrestagungen hat Fabian Traber auch sein Organisationstalent mehrfach unter Beweis gestellt und jeweils einen reibungslosen Ablauf garantiert.

Fotos: Sabina Stöckli

Dani Zürcher und Fabian Traber an ihrer letzten Jahrestagung im TMK-Vorstand

Mit Dani Zürcher verliert der TMK-Vorstand ein zweites langjähriges Mitglied. Während acht Jahren hat Dani Zürcher seine Kräfte in den Dienst des TMK-Vorstandes gestellt. Seine Aufgaben im Vorstand waren vielfältig. Über längere Zeit war er für das Ressort Regionalgruppen zuständig, und als Aktuar hat er unzählige Protokolle verfasst. Im Übergang zu einer Neustrukturierung war Dani Zürcher interimsweise auch ein halbes Jahr Präsident der Standespolitischen Kommission von Bildung Thurgau.

Herzlichen Dank

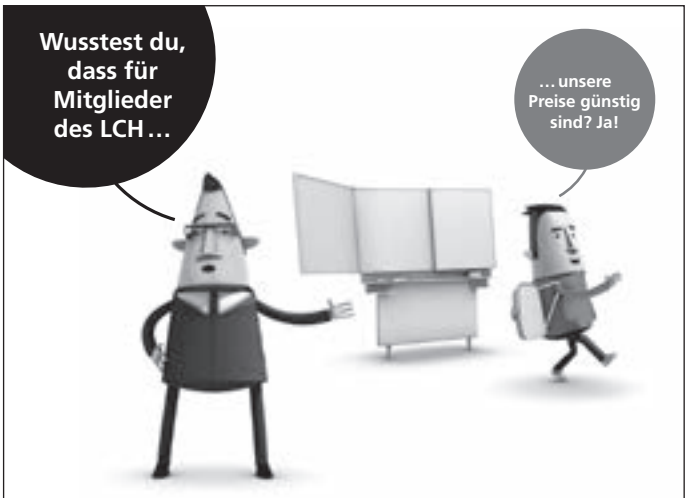
Wir danken Fabian Traber und Dani Zürcher ganz herzlich für ihre langjährige engagierte und kompetente Mitarbeit im Vorstand und für den Einsatz für unsere Stufe. Beruflich wie privat wünschen wir den beiden alles Gute und viel Erfolg.

Neu in den Vorstand gewählt wurden Sabina Stöckli und Hansueli Steinmann.

Stefan Birchler
Präsident TMK

Wusstest du, dass für Mitglieder des LCH …

… unsere Preise günstig sind? Ja!



LCH-Mitglieder sind bei Zurich Connect günstig und vorteilhaft versichert

Zurich Connect ist die Nr. 1 Online-Versicherung der Schweiz mit ausgezeichnetem Service und günstigen Preisen. Profitieren Sie von folgenden Vorteilen:

- ☑ Günstigere Prämien für LCH-Mitglieder
- ☑ Lebenspartner im gleichen Haushalt profitieren auch
- ☑ Top-Versicherungsleistungen mit individuellen Lösungen
- ☑ Kundenfreundliche 1-Jahresverträge
- ☑ Im Schadenfall 7 × 24 Stunden-Service
- ☑ Schweizweit 126 Help Points

Jetzt Prämie berechnen und Offerte einholen:

zurichconnect.ch/partnerfirmen
ID: LCH
Passwort: klasse

0848 807 804
Mo – Fr von 8.00 – 17.30 Uhr
Exklusive Telefonnummer für LCH-Mitglieder

LCH Dachverband Schweizer Lehrerinnen und Lehrer

ZURICH connect
Clever gespart, bestens versichert

Versicherungsträger: Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG

FAIRDRUCK

Klimaneutral und FSC-zertifiziert

Fairdruck AG
Kettstrasse 40 | Tel. 071 969 55 22 | info@fairdruck.ch
8370 Sirnach | Fax 071 969 55 20 | www.fairdruck.ch

Filiale Zürich
Riedstrasse 1 | 8953 Dietikon

ClimatePartner
FSC® C014413 FSC www.fsc.org

BÜCHERLADEN MARIANNE SAX

Die Buchhandlung für Kinder und Kenner

Zürcherstrasse 183 – 8500 Frauenfeld
Fon 052 721 66 77 – Fax 052 721 66 78 – e-mail info@saxbooks.ch – www.saxbooks.ch

Naturmuseum Thurgau

entdecken – begreifen – staunen

Freie Strasse 24, Frauenfeld
Di–Sa 14–17 Uhr, So 12–17 Uhr

Angebote und Weiterbildungskurse 2013 für Lehrpersonen:
www.naturmuseum.tg.ch

ausgezeichnet mit dem Prix Expo 2007
nominiert für den Europäischen Museumspreis 2012

Thurgau

Gemeinsame Stundentafel mehrheitsfähig

Thurgauer Ergebnisse der Umfrage zur M-Ost-Stundentafel

Am 21. April 2012 haben die Mitgliederorganisationen der Mittelstufe Ost (M-Ost) eine gemeinsame Stundentafel verabschiedet. Um ihre Akzeptanz in der Basis zu ermitteln, wurde in den einzelnen Mitgliederkantonen je eine separate Basisbefragung durchgeführt. Im Kanton Thurgau ist diese Befragung seit dem 31. Oktober 2012 abgeschlossen. Die Resultate sind deutlich ausgefallen und werden in die weitere Arbeit einfliessen

Die Anzahl Lektionen, ihre Länge und ihre Gewichtung variieren von Kanton zu Kanton. Für gleiche Ziele und Inhalte müssten aus Sicht der M-Ost aber auch gleiche Zeitgefässe definiert werden. Deshalb wurde eine gemeinsame Stundentafel ausgearbeitet (siehe BILDUNG THURGAU 2–2012, Seiten 14 und 15), deren Akzeptanz nun ermittelt wurde. Damit die Kolleginnen und Kollegen in allen Kantonen bei der Befragung von den gleichen Grundlagen ausgehen konnten, wurden folgender Text und die Stundentafel vorangestellt:
«Die vorliegenden Fragen beziehen sich auf die Stundentafel, welche die Vorstände der M-Ost-Mitgliedorganisationen (AI, GL, SG, SZ, TG und ZH) als Kompromissvorschlag verabschiedet haben. Die folgenden Aussagen gelten als Voraussetzungen für eine einheitliche Stundentafel: In allen Kantonen werden die Pensen und die Jahresarbeitszeit der Lehrpersonen vereinheitlicht. Der mit dem Lehrplan 21 einhergehende Paradigmenwechsel zu einem kompetenzorientierten Unterricht benötigt die entsprechenden Ressourcen. Ein Vollpensum liegt daher sinnvollerweise bei 27 erteilten Wochenlektionen à 45 Minuten. Die Pensen der Lehrpersonen begrenzen die Pensen der Schülerinnen und Schüler nicht.»

		3. Klasse	4. Klasse	5. Klasse	6. Klasse
Mathematik	Mathematik/ Geometrie	5	5	5	5
Natur, Mensch, Gesellschaft	Realien	4	5	6	6
	Ethik/Kulturen	1	1	1	1
Sprachen	Deutsch	5	5	5	5
	Englisch	3	2	2	2
	Französisch	-	-	-	-
Musik, Kunst & Gestaltung	Bildnerisches Gestalten	2	2	2	2
	Textiles Gestalten	2	2	2	2
	Technisches Gestalten (Werken)	2	2	2	2
	Musik	2	2	2	2
Bewegung und Sport	Sport	3	3	3	3
Total		**29**	**29**	**30**	**30**

Die gemeinsame Stundentafel der Mittelstufe Ost, die der Befragung beigelegt wurde

Repräsentative Beteiligung

Erfreulicherweise haben im Kanton Thurgau 332 Kolleginnen und Kollegen der Mittelstufe an der Befragung teilgenommen. Dies entspricht einer Beteiligung von rund 50 Prozent und darf daher als durchaus repräsentativ bewertet werden. Im Folgenden werden die Thurgauer Ergebnisse der Befragung publiziert und zum Teil kommentiert.

Zusammenarbeit in der Ostschweiz

Bist du der Meinung, dass die Ostschweizer Kantone bei der Einführung des Lehrplans 21 eng zusammenarbeiten sollen?
Zustimmung: 94 Prozent

Bist du der Meinung, dass die Ostschweizer Kantone ihre Stundentafeln harmonisieren sollten?
Zustimmung: 88 Prozent

Wie viele Wochenlektionen à 45 Minuten sind einem durchschnittlichen Schüler / einer durchschnittlichen Schülerin zuzumuten?
32 Lektionen: 7 Prozent
31 Lektionen: 5 Prozent
30 Lektionen: 44 Prozent
29 Lektionen: 17 Prozent
28 Lektionen: 17 Prozent
27 Lektionen: 3 Prozent
26 Lektionen: 1 Prozent
Keine Angabe: 6 Prozent

Bist du einverstanden, dass der musische Fachbereich gestärkt wird und die Fächer Bildnerisches Gestalten (Zeichnen), Textiles Gestalten, Technisches Gestalten (Werken) und Musik mit je zwei Lektionen dotiert wären?
Zustimmung: 85 Prozent

Fremdsprachen

Bewusst wurde die Frage im Bereich Fremdsprachen positiv formuliert:
Ich bin der Meinung, in der Primarschule sollen weiterhin zwei Fremdsprachen unterrichtet werden.
Ablehnung: 72 Prozent
Von diesen 72 Prozent sprachen sich wiederum über drei Viertel für den Verbleib von Englisch in der Primarschule aus.

Kannst du dich mit der von der Mittelstufe Ost vorgeschlagenen gemeinsamen Stundentafel mit nur einer Fremdsprache (Französisch oder Englisch) als Kompromisslösung einverstanden erklären?
Zustimmung: 78 Prozent

TMK-Basis trägt Stundentafel

Die letzte Frage war die wichtigste für den Vorstand der Thurgauer Mittelstufenkonferenz (TMK).
Ist die gemeinsame Stundentafel der Mittelstufe Ost auch in der TMK-Basis konsensfähig?
Mit einer Zustimmung von 78 Prozent wird die Stundentafel von der Basis deutlich getragen.

Der Vorstand der TMK dankt allen, die sich an der Umfrage beteiligt haben. Die klaren Ergebnisse werden in die weitere Arbeit und insbesondere bei der Vernehmlassung zum Lehrplan 21 einfliessen.

Stefan Birchler
Präsident TMK

Freistellung als unverhältnismässig beurteilt

Andere Möglichkeiten der Intervention prüfen

Im Februar 2012 wurde eine Lehrperson in einer Thurgauer Schulgemeinde freigestellt. In einem Entscheid, der im September 2012 ergangen war, beurteilte die Personalrekurskommission diese Freistellung als unverhältnismässig und damit als nicht genügend begründete Massnahme. Unter dem Aspekt Kinderschutz sei die Freistellung nicht nötig gewesen; es hätte zuerst andere Möglichkeiten der Intervention gegeben.

Die Personalrekurskommission stellte in ihren Erwägungen fest, die Schulgemeinde habe der Lehrperson eine schwierige Klasse zugeteilt. Offensichtlich seien in der Klasse im Jahr vor der Übernahme durch die besagte Lehrperson schon einige Schwierigkeiten aufgetreten. Ab Ende Januar 2012 seien Schulleitung und Schulsozialarbeit eingeschaltet worden. Die Schulsozialarbeit habe in einem Bericht festgestellt, nach ihrer Einschätzung sei die Beziehung zwischen Lehrperson und Schülerinnen und Schülern stark belastet. Ende Februar 2012 beschloss die Schulbehörde die Freistellung der Lehrperson bei vollem Lohn und ordnete eine externe Untersuchung an.
Die Rechtsstellungsverordnung der Lehrpersonen an den Volksschulen sieht in begründeten Fällen die Möglichkeit einer Freistellung vor. Diese hat keinen Einfluss auf die Besoldung. Die Massnahme muss ausreichend begründet sein, und die Schulbehörde ist an allgemein verfassungsrechtliche Schranken wie das Willkürverbot, das Verhältnismässigkeitsprinzip und den Grundsatz von Treu und Glauben gebunden.

Fürsorgepflichten gegenüber Lehrpersonen

Aus den Erwägungen der Personalrekurskommission: Weil eine Freistellung für die berufliche Zukunft einer Lehrperson grundsätzlich ein Handicap darstelle, dürfe sie nur eingesetzt werden, wenn das zu lösende Problem im Verhältnis zu diesen negativen Auswirkungen gewichtiger erscheine. Im vorliegenden Fall sei offensichtlich, dass unter dem Aspekt Kinderschutz keine derartige Massnahme notwendig gewesen wäre. Es sei zwar richtig, dass im Moment, in welchem eine externe Untersuchung angeordnet werde, die Lehrkraft die Klasse nicht mehr führen könne und deshalb vom Unterricht in dieser Klasse entbunden werden müsse. Im vorliegenden Fall sei die Anordnung der externen Untersuchung indessen zumindest übereilt gewesen. Wenn Schulleitung beziehungsweise Schulbehörde schon gewusst hätten, dass es in der fraglichen Klasse auch im vorhergehenden Schuljahr Schwierigkeiten gegeben hatte, hätten sie zuerst einmal selber zum Rechten schauen müssen. Zu diesem Zeitpunkt hätten andere Massnahmen ergriffen werden können. Die Schulsozialarbeit habe in ihrem Bericht einige Massnahmen vorgeschlagen, zusätzlich wären zum Beispiel Schulbesuche durch die Schulleitung, Gespräche mit Eltern, Unterstützung der Lehrperson durch eine andere Lehrperson möglich gewesen. Erst wenn solche Massnahmen nichts gefruchtet hätten, hätte nach Meinung der Personalrekurskommission eine

Das Beratungsteam von Bildung Thurgau

Bitte Beratungszeiten beachten

Mette Baumgartner (Leiterin Beratungsstelle)
Erreichbar: Montag- und Mittwochnachmittag

Bankplatz 5, 8510 Frauenfeld
Telefon 052 720 16 19
beratung@bildungthurgau.ch

Sibylla Haas
Erreichbar: Montag- und Mittwochnachmittag

Bahnhofstrasse 15, 8570 Weinfelden
Telefon 079 253 15 32 oder 071 622 21 21
sibylla.haas@bildungthurgau.ch

Susann Aeschbacher
Erreichbar: Donnerstagnachmittag

Hardstrasse 29, 8570 Weinfelden
Telefon 071 622 42 71
susann.aeschbacher@bildungthurgau.ch

Dani Zürcher
Erreichbar: Freitagnachmittag

Sonnenstrasse 6, 8590 Romanshorn
Telefon 071 463 73 27
dani.zuercher@bildungthurgau.ch

Fotos: FOTO PRISMA

Das Beratungsteam versucht eine hohe Erreichbarkeit zu gewährleisten. Da alle Mitglieder des Teams auch in anderen Berufen arbeiten oder zur Zeit Ihres Anrufs gerade durch ein Beratungsgespräch besetzt sein können, können Anrufe nicht immer entgegengenommen werden. Wir rufen Sie aber gerne zurück, wenn Sie uns eine Nachricht auf dem Anrufbeantworter hinterlassen. Alle Beratungsmitglieder sind per E-Mail erreichbar und bearbeiten die Mails wenn möglich an den aufgeführten Wochentagen.

Freistellung in Betracht gezogen werden können. Es hätte also zwischen dem Bekanntwerden der Schwierigkeiten und der Freistellung der Lehrperson eine Zwischenphase geben müssen. Schulleitung und Schulbehörde müssten sich bewusst sein, dass sie nicht nur Fürsorgepflichten gegenüber den ihr anvertrauten Schülerinnen und Schülern, sondern auch gegenüber ihren Lehrpersonen hätten. Die Freistellung der Lehrperson erweise sich als unverhältnismässig und damit als nicht genügend begründete Massnahme.

Zeichnung: Maria Leonardi

Trotz klarer Äusserungen – der Makel bleibt

Der betroffenen Lehrperson bleibt der Schaden. Die Stellensuche ist erschwert, ein Makel bleibt haften, trotz der klaren Äusserungen der Personalrekurskommission. Das zeigt, wie wichtig es ist, dass bei einem Entscheid über eine Freistellung mit Bedacht vorgegangen wird. Zentral ist eine echte Gewährung des rechtlichen Gehörs. Es muss sodann geprüft werden, welche weniger einschneidenden Massnahmen zuerst ergriffen werden können. Dabei kann es sinnvoll sein, die Schulberatung zu konsultieren. Zudem muss zwischen den Nachteilen, die der Lehrperson aufgrund der Freistellung drohen, und den Nachteilen, die den Schülerinnen und Schülern bei einem weiteren Unterrichten durch die Lehrperson erwachsen könnten, sorgfältig abgewogen werden (siehe auch BILDUNG THURGAU 2–2012, Seiten 18 und 19, «Erst freistellen – dann Fragen stellen?»). Auch bei einer allfälligen Durchführung einer externen Untersuchung sollte abgewogen werden, ob es tatsächlich nicht möglich ist, dass die Lehrperson weiterhin die Klasse unterrichtet .

Mette Baumgartner
Leiterin Beratungsstelle

Kein Entscheid in der Sache selbst

Die Personalrekurskommission beurteilte den «mutmasslichen Ausgang des Prozesses» über die Freistellung der Lehrperson (siehe Haupttext nebenan). Ihr Fazit: Die Freistellung selber war unverhältnismässig.

Mette Baumgartner
Leiterin Beratungsstelle

Die Lehrperson wurde im Februar freigestellt. Der Entscheid der Personalrekurskommission erfolgte jedoch erst im September. Weil die Lehrperson auf Ende Juli gekündigt hatte und alle Lohnzahlungen bis zum Ende des Anstellungsverhältnisses erfolgt waren, wurde der Rekurs gegen die Freistellung als «gegenstandslos geworden im Protokoll abgeschrieben». Das heisst, in der Sache selbst wurde kein Entscheid gefällt.
Das wäre eine unbefriedigende Situation, wenn die Personalrekurskommission im Rahmen der Verteilung der Parteikosten die Freistellung nicht doch noch beurteilt hätte. Dabei handelt es sich um die Kosten, die den Parteien durch den Prozess entstanden sind. Darunter fallen in erster Linie die Honorare und Auslagen der Rechtsanwälte. Das Verfahren war kostenlos.

Mutmasslicher Ausgang des Prozesses

Für die Entscheidung, wer die Parteikosten zu tragen hat, hat die Personalrekurskommission den «mutmasslichen Ausgang des Prozesses» beurteilt. Das bedeutet zwar, dass «eine knappe Beurteilung der Aktenlage genügen muss». Trotzdem hat sich die Personalrekurskommission klar und begründet dahingehend geäussert, dass die Freistellung unverhältnismässig war.
Die Dauer des Verfahrens hängt unter Umständen damit zusammen, dass die Personalrekurskommission zuerst den Entscheid zu fällen hatte, ob der Rekurs eine aufschiebende Wirkung entfaltet. Aufschiebende Wirkung würde bedeuten, dass die Freistellung nicht vollzogen wird, solange der Rekurs noch nicht entschieden ist.

Engagierte und zielgerichtete Vorstandsarbeit wirkt

Der Vorstand der TBK stellt sich vor

(crh) Zum Abschluss der Serie, in welcher in den letzten zwei Jahren alle Vorstandsmitglieder der Teilkonferenzen vorgestellt wurden, wollte BILDUNG THURGAU von den sieben Mitgliedern der Thurgauer Berufsfachschullehrpersonen-Konferenz (TBK) wissen, wehalb sie sich in ihrem Verband engagieren und was sie an der Verbandsarbeit reizt. – Das Foto und die Aussagen eines Mitglieds sind auf seinen Wunsch für die Internetausgabe des Magazins entfernt worden.

Eigene Ideen verwirklichen

Ich bin eine Person, die es liebt, Dinge mitzugestalten, eigene Ideen einzubringen und zu verwirklichen. Da ich selber Berufsschullehrer mit Herz und Seele bin,

Fotos: zVg

kämpfe ich natürlich auch für faire Anstellungsbedingungen und Konkurrenzfähigkeit gegenüber anderen Kantonen.
Bildung Thurgau gibt mir die Möglichkeit, neue Personen kennenzulernen und mein Netzwerk zu erweitern. Zudem ist es spannend, in einem Kollegium Probleme zu diskutieren und Lösungsansätze zu finden.
Matthias Gehring, Allgemeinbildungslehrer, Bildungs- und Beratungszentrum Arenenberg, Präsident TBK

Rüstzeug für hoffnungsvolle berufliche Laufbahn

Die Chance, Einblicke, Überblicke und eine gewisse Mitsprache in der Bildungslandschaft Schweiz zu erhalten, hat mich vor einem Jahr zur Arbeit in der TBK bewogen. Die Jugend ist unsere Zukunft. Als Berufsschullehrperson liegt es mir am Herzen, dass den jungen Menschen in ihrer Ausbildung das Rüstzeug für eine hoffnungsvolle berufliche Laufbahn mitgegeben werden kann. Durch mein Engagement in der Verbandsarbeit kann ich einen Teil dazu beitragen, die positive Entwicklung in der Berufsbildung und die Attraktivität des Lehrberufes an Berufsschulen mitzugestalten. Die aktive Mitarbeit im Vorstand und die damit verbundenen Kontakte bereichern mich persönlich sowie beruflich. Meine Meinung bei aktuellen Themen einzubringen zu dürfen, finde ich besonders wertvoll.
Dieses Jahr durfte ich bei der Jahreshauptversammlung einen grossen Teil

der Organisation übernehmen. Die Versammlung wurde mit einem kompetenten und erfrischenden Referat über das Kerngeschäft Unterricht abgeschlossen. Da kann ich nur beifügen, dass sich das Engagement in der Verbandsarbeit lohnt.
Helena Kräuchi, Berufsschullehrerin, Bildungszentrum für Gesundheit und Soziales Weinfelden

Gehör und Wertschätzung bei Regierung

Ich engagiere mich im Verband, weil ich als Lehrperson mitbestimmen möchte, was unserem Berufsstand alles abverlangt und zugemutet wird. Ich bin der Meinung, dass jede Berufsschule im Kanton in der TBK vertreten sein sollte. Ich erfülle diese Aufgabe für das Bildungszentrum für Bau und Mode (BBM) Kreuzlingen.
Ich freue mich über jeden kleinen Erfolg der TBK und von Bildung Thurgau. Ich hoffe immer noch, dass die Praktiker an

der «Front» bei unserer Regierung mehr Gehör und Wertschätzung erhalten werden.
Herbert Hauser, Klassen- und Fachlehrer am Brückenangebot, Bildungszentrum für Bau und Mode Kreuzlingen

Stärkung des Standesbewusstseins

Die Verbandstätigkeit ermöglicht mir, etwas zu bewegen! Hier habe ich die Mög-

lichkeit, die Voraussetzungen der Lehrkräfte auf der Berufsschulstufe zu verbessern oder zumindest darauf hinzuweisen,

dass sie sich verbessern müssen. Bildung Thurgau ist der Ansprechpartner, der meine Stimme an die entscheidenden Stellen weiterleitet. Für mich ist es spannend zu sehen, wie politische Vorstösse von der Idee über die Einreichung des Begehrens bis zum Entscheid vonstattengehen.
Die Verbandsarbeit der TBK ist aber nicht zuletzt deshalb wichtig, weil sie das Standesbewusstsein der Berufsschullehrkräfte stärkt. Im Vorstand treffe ich Lehrkräfte aus verschiedenen Bildungszentren. Der Austausch zwischen ihnen ist immer sehr interessant und manchmal sogar hilfreich für meine Lehrtätigkeit.
Peter Brühlmann, Sprach- und Sportlehrer, Bildungszentrum für Wirtschaft Weinfelden

Wichtiger Austausch unter den Berufsschulen

Ausschlaggebend für mein Engagement im Vorstand der TBK ist, wie im Titel erwähnt, der für mich wichtige, stetige Austausch zwischen den verschiedenen Berufsschulen.
Obwohl der Thurgau kein riesiger Kanton ist, sind unsere Berufsschulen geprägt von ihrem eigenen kulturellen Rahmen. Wie wir Menschen entwickeln sich auch unsere Schulen in diesem kulturellen

Fotos: zVg

Kontext, und ich sehe es als Chance, wenn alle Schulen über die Vertreterinnen und Vertreter der Thurgauer Berufsschulen aktiven Einfluss in die Weiterentwicklungs- und Qualitätsarbeit der Bildungszentren nehmen.
Ich stütze zudem die These «Vernetzen heisst Lernen», und dies für Institutionen und für Lernende. Dies, wie auch das Wissen, dass nur mit dem Tun eine Veränderung erreicht werden kann, ermutigt mich, im Vorstand mitzuarbeiten.
Was, wie und wo mich die künftige Arbeit im TBK-Vorstand bereichern wird, weiss ich jetzt noch nicht, da ich erst vor kurzem in dieses Gremium gewählt wurde. Ich freue mich aber auf faszinierende Menschen und einen interessanten Austausch.
Pascal Düring, Sport- und Berufsschullehrer, Qualitätsleiter, Gewerbliches Bildungszentrum Weinfelden

Mehr Ruhe in die Schule bringen

Die Schule ist ein Abbild unserer Zeit – sie muss sich wandeln. Die Frage ist einzig, wie schnell und wie stark. Momentan jagen sich die Projekte und Reformen, obwohl deren Nutzen oft nicht klar ist. Ziel müsste sein, beim heutigen Tempo des

gesellschaftlichen Wandels mehr Ruhe in die Schule zu bringen. Politische Entscheide alleine helfen wohl kaum weiter, die täglichen Herausforderungen im Klassenzimmer zu meistern.
Die Grundbildung der technisch-industriellen Berufe liegt mir am Herzen. Meine langjährige Berufserfahrung im Ausland hat mir die Vorzüge unseres dualen Bildungssystems klargemacht. Bildungspolitische Veränderungen und Neuerungen auf schulischer Ebene kommen bestimmt auf uns zu. Die Mitarbeit im TBK-Vorstand ermöglicht mir, aktuelle Themen und Probleme in einem Gremium zu diskutieren. Ich kann dabei mein interdisziplinäres Wissen und meine Berufserfahrung optimal einbringen. Eine engagierte und zielgerichtete Vorstandsarbeit kann auf kantonaler Ebene für Lehrpersonen und somit auch für Schülerinnen und Schüler etwas bewirken.
Beat Buchmann, Berufsfachschullehrer, Bildungszentrum für Technik Frauenfeld

Stiftung Kinderdorf Pestalozzi

Schenken Sie gleich doppelt Freude!

www.pestalozzi.ch/shop

Alle Kinder haben ein Recht auf Bildung.

Herzlichen Dank für Ihre Spende!

Postkonto 90-7722-4

Römer, Alamannen, Christen

Internationale Ausstellung im Museum für Archäologie

Das Museum für Archäologie Thurgau in Frauenfeld zeigt vom 19. Januar bis zum 21. Mai 2013 eine gemeinsam mit dem Archäologischen Landesmuseum Konstanz konzipierte Ausstellung zum Frühmittelalter am Bodensee. Eine spannende Epoche, die den Besuch mit der Schulklasse zum unvergesslichen Erlebnis macht!

Thematisch steht die Sonderausstellung «Römer, Alamannen, Christen – Frühmittelalter am Bodensee» im Vorfeld der Feierlichkeiten zum 600-Jahr-Jubiläum des Konzils von Konstanz. Die internationale Ausstellung befasst sich mit der Epoche zwischen dem 5. und 8. Jahrhundert nach Christus, in der die Menschen im Bodenseeraum ereignisreiche Zeiten erlebten: die römische Armee zog sich zurück, die germanischen Siedler übernahmen die Herrschaft, und mit der Einrichtung des Konstanzer Bischofssitzes etablierte sich das Christentum in der Region. Zahlreiche Befunde und Funde liefern bemerkenswerte Erkenntnisse zur Siedlungs- und Wirtschaftsgeschichte, zu Handwerk, Leben und Tod im Frühmittelalter.

Aquarell: R. Gäfgen, Kreisarchäologie Landratsamt Konstanz

Rekonstruktionsversuch der Gehöftsiedlung Tengen-Watterdingen (6./7. Jahrhundert nach Christus)

Internationale Zusammenarbeit um den See

Die archäologischen Fachstellen und Museen rund um den Bodensee haben schon mehrfach und erfolgreich gemeinsame Projekte durchgeführt – erwähnt seien die Sonderausstellungen «Pfahlbauquartett» (2004), «Im Schutze mächtiger Mauern» (2005) und «Bevor die Römer kamen» (2009) – und so war es naheliegend, mit denselben Partnern eine Mittelalterausstellung auf die Beine zu stellen. Im Oktober 2011 trafen sich die Kolleginnen und Kollegen des Amts für Archäologie Thurgau, des Archäologischen Landesmuseums Baden-Württemberg, der Kreisarchäologie Konstanz, des Regierungspräsidiums Referat 26-Denkmalpflege, der Landesarchäologie des Fürstentums Liechtenstein, der Kantonsarchäologie St. Gallen und des Vorarlberg Museums zu einer ersten Sitzung. Mittlerweile sind die Arbeiten schon weit vorangeschritten. Die Leihgesuche sind gestellt, die Zollformalitäten von einer professionellen Kunsttransportfirma aufgegleist, die Tafeltexte komponiert, die Fahnen grafisch gestaltet, der Ausstellungskatalog im Druck und die Plakate versandbereit. Im Januar wird mit dem Aufbau im Museum für Archäologie in Frauenfeld gestartet, und am 19. Januar 2013 kann ab 16.30 Uhr die öffentliche Vernissage gefeiert werden!

Siedlungen und Friedhöfe

Aus dem Frühmittelalter kennen wir im Bodenseeraum vor allem die Friedhöfe, Siedlungsspuren dagegen sind sehr selten. Die Gehöfte und Weiler aus dem 6. und 8. Jahrhundert liegen mehrheitlich im direkten Umfeld der heutigen Siedlungen. Viele der Dörfer im Thurgau gehen direkt auf die frühmittelalterlichen Ansiedlungen zurück.

Die ältesten alamannischen Dorfnamen enden mit -ingen. So entstanden im 6./7. Jahrhundert beispielsweise Ermatingen, Güttingen, Uesslingen oder Weiningen. Die unscheinbaren Pfostenlöcher, Wandgräben, flachen Gruben usw. wurden jedoch durch die nachfolgende Bautätigkeit unabsichtlich und unbesehen zerstört. In glücklichen Fällen wie in Tengen-Watterdingen (Hegau) oder Berslingen (Kanton Schaffhausen) haben sich aber die Überreste der rechteckigen Häuser, der Webkeller, Speicherbauten, Dorfzäune usw. erhalten, so dass wir uns ein Bild machen können, wie die damaligen Siedlungen ausgesehen haben.

Foto: D. Steiner, Amt für Archäologie Thurgau

Ausgrabungen im frühmittelalterlichen Friedhof Steckborn-Obertor

Deutlich besser ist die Quellenlage bei den Friedhöfen. Es fanden sich zahlreiche Gräberfelder aus dem Frühmittelalter. Diese wurden von den Archäologinnen

und Archäologen freigelegt, dokumentiert und verprobt. Anhand der Skelette können das Alter, das Geschlecht und der Gesundheitszustand bestimmt werden. Mittlerweile werden sogar DNA-Analysen durchgeführt.
Die Toten wurden damals mit ihren Waffen, ihrem Schmuck, ihren Gerätschaften und mit Trachtbestandteilen bestattet. Je nach Rang der verstorbenen Person fielen diese Beigaben mehr oder weniger reich-

Fotos: D. Steiner, Amt für Archäologie Thurgau

Glasperlenkette aus Steckborn-Obertor mit einer Länge von mehr als zwei Metern

lich aus. Unbestritten ist, dass die Dame aus einem Grab von Steckborn-Obertor eine reiche und angesehene Persönlichkeit war. Ihre Halskette ist aus mehr als 200 Glasperlen gefertigt und über zwei Meter lang.

Frühe Christen

Nach dem Rückzug der Römer (402 nach Christus) verblieb eine christliche Bevölkerung im Umfeld der römischen Kastellorte wie Tasgetium (Stein am Rhein) oder Arbor felix (Arbon). Nach und nach siedelten sich germanische Alamannen

Gürtelschnalle von Arbon (um 600 nach Christus) mit Darstellung von Adam und Eva sowie Kreuz auf dem Dorn

im Gebiet des heutigen Thurgaus an. Sie beteten zu Odin, Wotan und Frija. Mit Gallus und Columban fand im frühen 6. Jahrhundert eine christliche Mission statt, die später zur Gründung des Bistums Konstanz führte. Um 719 wurde das Kloster St. Gallen aus der Taufe gehoben. Spätestens unter Karl dem Grossen war das Bistum Konstanz gefestigt und mit einem flächendeckenden Kirchennetz überzogen. An die germanische Muttergöttin Frija erinnert heute nur noch der Freitag.

Urs Leuzinger
Museum für Archäologie

Informationen zur Ausstellung

Museum für Archäologie Thurgau, Freie Strasse 24, 8510 Frauenfeld
19. Januar bis 21. Mai 2013
Tel. 058 345 74 00
www.archaeologie.tg.ch
Öffnungszeiten: Dienstag bis Samstag 14–17 Uhr, Sonntag 12–17 Uhr

Führungen für Schulklassen sind vormittags auf Anmeldung jederzeit möglich.
Für Lehrpersonen wurde eine ausführliche Wegleitung zusammengestellt, die an der Museumskasse für 10 Franken bezogen werden kann.

Öffentliche Führungen im Museum für Archäologie Thurgau

- «Auf den Spuren von Gallus, Otmar & Co.»; Samstag, 9. Februar 2013, 10.30 Uhr; Hansjörg Brem
- «Liebe, Streit, Mord»; Dienstag, 26. Februar 2013, 19.30 Uhr; Urs Leuzinger
- «Vorführung zu Handwerk, Ausrüstung und Waffen»; Sonntag, 3. März 2013, 12–17 Uhr; Interessengemeinschaft für Archäologische Rekonstruktion (IGfAR)
- «Als die Römer abgezogen waren»; Samstag, 20. April 2013, 10.30 Uhr; Simone Benguerel
- «Leben und Sterben im Frühmittelalter»; Samstag, 4. Mai 2013, 10.30 Uhr; Irene Ebneter

100 Jahre Jungfraubahn

Ausstellung am Geburtsort des Eisenbahnpioniers

(PR) In der Museums-Spinnerei Neuthal in Bäretswil erleben Besucherinnen und Besucher – ins 19. Jahrhundert versetzt – die Zeit, als der Eisenbahnpionier Adolf Guyer-Zeller im Jahr 1893 den Streckenverlauf der Jungfraubahn durch das Bergmassiv von Eiger, Mönch und Jungfrau skizzierte und schliesslich vom Bundesrat die Konzession zum Bau einer Zahnradbahn auf die Jungfrau erhielt.

Bereits 1896 erfolgte der erste Spatenstich auf der Kleinen Scheidegg.
Mit vielen naturgetreu dargestellten Nachbildungen und Originalexponaten aus der 16-jährigen Bauzeit der Jungfraubahn möchte die Ausstellung die Besucherinnen und Besucher in den damaligen Alltag der Bergleute bei ihrer gefährlichen Arbeit im und um den Berg entführen. In einer aufschlussreichen geführten Besichtigung durch die Ausstellung erfahren sie Wissenswertes, Fakten und Hintergründe aus der Bauzeit.
Die Ausstellung befindet sich im Gebäude der Museums-Spinnerei Neuthal, 8344 Bäretswil, dem Geburtsort von Adolf Guyer-Zeller (1839–1899).
Führungen für Gruppen, Vereine und Schulen sind das ganze Jahr auf Anfrage möglich. Anmeldung im Internet unter: www.neuthal-industriekultur.ch.

Weiterbildungsangebote im Naturmuseum

Exkursionen, Ausstellungen, mit dem Bilderbuch im Museum

Das Naturmuseum Thurgau in Frauenfeld erfreut sich grosser Beliebtheit als ausserschulischer Lernort. Mit ein Grund dafür ist das vielfältige Weiterbildungsangebot für Lehrpersonen.

Zwischen 150 und 200 Lehrpersonen nehmen jedes Jahr an einem der Aus- und Weiterbildungsangebote im Naturmuseum Thurgau teil, und bis zu 200 Schulklassen besuchen jährlich die Ausstellungen. Die erfreulichen Zahlen belegen das ungebrochen grosse Interesse am

Fotos: Naturmuseum Thurgau

Impressionen von einer Exkursion ...

Museum als ausserschulischem Lernort. Das Weiterbildungsangebot für Lehrkräfte ist auch 2013 vielfältig und beinhaltet Kurse und Exkursionen.

Raupe Nimmersatt oder eine Exkursion ins Seebachtal?

Im Jahr 2013 stehen folgende Kursangebote zur Auswahl:

- «Amsel, Drossel, Fink und Star – Vögel im Naturmuseum»; 27. Februar
- «Das Seebachtal: Von Gletschern, Pfahlbauern und Ruinen»; naturkundlich-archäologische Exkursion, 29. Mai
- «Das Reh – Mit Anpassung zum Erfolg»; Einführung in die Sonderausstellung, 7. oder 14. August
- «Maus Frederik, Raupe Nimmersatt Maulwurf Grabowski – mit dem Bilderbuch im Naturmuseum»; 25. September
- «Eine Chance für den Fischotter»; Einführung in die Sonderausstellung, 27. November.

In präziser, knapper Form lernen die Kursteilnehmenden die zentralen Inhalte kennen. Zu jedem Kurs wird ein Dossier abgegeben, das nebst Hintergrundwissen zum Kursthema auch viele Anregungen für die stufengerechte Arbeit mit der Klasse beinhaltet.

Neben den Weiterbildungskursen stellt das Naturmuseum Frauenfeld eine Vielzahl weiterer Möglichkeiten für die Arbeit im Museum oder im Klassenzimmer zur Verfügung. Der aktuelle Flyer mit der Übersicht über sämtliche Angebote des Naturmuseums wird kostenlos zugesandt. Bitte schicken Sie Ihre Bestellung per E-Mail an: naturmuseum@tg.ch.

... und einem Kurs

Zusammenarbeit mit der WBK der PHTG

Die Kursangebote werden in Zusammenarbeit mit der WBK (Weiterbildung Kurse) der Pädagogischen Hochschule Thurgau durchgeführt. Kursdaten, Anmeldefristen und weitere Informationen sind im Programm der WBK (www.phtg > Weiterbildung > Kurse > Weiterbildungsprogramm 2013 > Angebote der Museen ab Seite 136) ersichtlich.

Anmeldungen nimmt ausschliesslich die WBK entgegen. Bitte beachten Sie die im Programm aufgeführten Anmeldeformalitäten und Fristen. Bereits am 31. Dezember 2012 ist Anmeldeschluss für den ersten Kursabend zum Thema einheimische Vögel.

Hannes Geisser
Naturmuseum Thurgau

Natur gestalten!

(PR) Der 43. Internationale Raiffeisen-Jugendwettbewerb ruft Kinder und Jugendliche auf, sich kreativ mit dem Thema «Biologische Vielfalt» auseinanderzusetzen.

Dabei sollen sie die Natur entdecken und ein Bewusstsein für die Notwendigkeit ihres Erhalts und die eigene Verantwortung dafür entwickeln. Die Vielfalt der Natur mit ihren faszinierenden Arten und Naturspektakeln findet in Malerei, Zeichnung oder Collage ebenso Platz wie persönliches Engagement oder die Auseinandersetzung mit Umweltsünden.

Gewinnen können die jungen Künstler Geldpreise sowie Reisen zur nationalen und internationalen Preisverleihung. Weitere tolle Preise werden unter den Teilnehmern der Quiz verlost. Ihre Mal- und Quizaufgaben finden die Teilnehmer in der Wettbewerbsbroschüre. Die begleitenden Wettbewerbsunterlagen unterstützen Pädagogen in ihrer Arbeit und geben Tipps zur Durchführung im Unterricht. Die Broschüren und alle Informationen sind zu finden auf www.raiffeisen.ch/wettbewerb.

Der Internationale Raiffeisen-Jugendwettbewerb wird seit mehr als 40 Jahren von Genossenschaftsbanken in sieben europäischen Ländern ausgerichtet und fördert das künstlerische Talent von Kindern und Jugendlichen.

Die Raiffeisenbanken möchten mit dem Internationalen Jugendwettbewerb Denkanstösse geben, zu einer sinnvollen Freizeitbeschäftigung beitragen und die Schule unterstützen.

Postulate zur Weiterbildung von Lehrpersonen

Positionspapier des LCH

Die Präsidentenkonferenz des Dachverbandes Schweizer Lehrerinnen und Lehrer LCH hat in den letzten anderthalb Jahren zwei Positionspapiere zum Thema Weiterbildung verabschiedet. Nachfolgend finden sich die wichtigsten Punkte aus dem Positionspapier «Zur Weiterbildung der Lehrpersonen» in gekürzter Form.

Weiterbildung ist eines der «Grundnahrungsmittel» für die Erhaltung und Entwicklung der beruflichen Schaffenskraft, indem sie die Ressourcen der Lehrpersonen stärkt und erweitert. Weiterbildung befähigt zur produktiven Mitarbeit in der sich verändernden Schule.
Untersuchungen zeigen, dass die ausreichende persönliche Weiterbildung der Lehrerinnen und Lehrer gefährdet ist. Andere berufliche Aufgaben nehmen in unverhältnismässiger Weise immer mehr Raum ein. Neben zahlreichen Sitzungen und Besprechungen, Reformprojekten und verordneten kollektiven Weiterbildungen mit teils fragwürdigem Wert bleibt immer weniger Platz für eine Weiterbildung, welche dem individuellen Bedarf und den individuellen Entwicklungsplänen Rechnung trägt.

Weiterbildungspolitik: 13 Punkte

Der Dachverband Schweizer Lehrerinnen und Lehrer LCH fordert eine Weiterbildungspolitik für den Beruf, welche durch folgende Merkmale geprägt ist:

1. Weiterbildung ist zeitlich geschützt
Durch die Senkung der Anzahl Pflichtlektionen und die Begrenzung von Sitzungen und Administrationsaufwand auf das Notwendigste ist zu garantieren, dass mindestens fünf Prozent der Jahresarbeitszeit für Weiterbildung zur Verfügung steht und auch genutzt wird.

2. Die Weiterbildungspolitik rechnet mit der Professionalität der Lehrpersonen
Der Arbeitgeber soll die Qualitätsansprüche an die Schule und die Unterrichtsführung festlegen; die Lehrpersonen haben dann selbst zu bestimmen, was sie allenfalls noch dazulernen müssen und in welcher Form sie das tun.

3. Es wird ein breites, funktional eingesetztes Repertoire an Lernformen bereitgestellt und anerkannt
Es muss endlich anerkannt werden, dass zielgerichtetes Lernen in vielfältigen Formen geschehen kann und muss.

4. Den Lernort Arbeitsplatz nutzen
Der Arbeitsplatz Schule ist so zu gestalten, dass die individuelle Berufsausübung wie auch die kollegiale Zusammenarbeit an der Schule in hohem Masse Lernen begünstigt. Schulteams sind als «Professionelle Lerngemeinschaft» angelegt.

5. Nähe und Distanz zum Arbeitsplatz variieren
Hochwertiges berufliches Lernen braucht sowohl Lernen am Arbeitsplatz, in der vertrauten Umgebung und zusammen mit den Kolleginnen und Kollegen an der gleichen Schule wie auch Impulse, die nur aus Distanz möglich sind, etwa in regionalen Lerngruppen, beispielsweise in den Sommerkursen des swch.ch oder in Sabbaticals. Vom Arbeitgeber ist zu fordern, dass er einen Teil der Ressourcen für Personalentwicklung und Weiterbildung dafür reserviert.

6. Sabbaticals als Standard schützen oder schaffen
Persönliche Weiterbildungsprojekte mit einer Freistellung im Umfang von sechs Monaten sollten mindestens zweimal in der Berufslaufbahn aller Lehrpersonen garantiert sein.

7. Ressourcen zu den Nutzern verlagern
Heute sind die finanziellen Ressourcen für Weiterbildung vor allem im Volksschulbereich fast ausschliesslich bei den Anbietern. Im Zeichen der Professionalisierung des Berufs und der Selbstführung der Schulen mit einer professionellen Schulleitung ist künftig der überwiegende Teil der finanziellen Ressourcen für Weiterbildung an die Schulen zu verlagern.

8. Die Schulleitung hat die Professionalität der Lehrpersonen zu stärken
Der Schulleitung kommt eine zunehmende Bedeutung in der Unterstützung individueller Weiterbildung, in der Schaffung von Strukturen für wechselseitiges Lernen im Kollegium und in einer lerngünstigen Anlage von Entwicklungsvorhaben zu.

9. Weiterbildung als Unterstützung von Laufbahnperspektiven nutzen
Es muss möglich und als Wert anerkannt sein, 30 oder 40 Jahre in derselben Berufsrolle vital und leistungsfähig zu bleiben.

10. Weiterbildungen sind in der Regel vom Arbeitgeber zu bezahlen
Dies gilt auch für Spesenaufwendungen und allfällige Stellvertretungskosten. Nur wo eine Weiterbildung zu einer erheblichen Besoldungserhöhung führt, können die Arbeitnehmenden zu verhältnismässigen finanziellen Eigenbeiträgen verpflichtet werden.

11. Zertifikatsweiterbildungen müssen bedarfsgerecht angeboten werden
Der Inflation von Zertifikatsweiterbildungen ist eine selektive Politik der Ermittlung des Zertifizierbedarfs entgegenzusetzen. Ein Zertifikat muss bescheinigen, wozu der Träger / die Trägerin befähigt oder berechtigt ist.

12. Ausserkantonale Angebote und Weiterbildungen in Trägerschaft der Berufsorganisationen müssen anerkannt werden
Angebote, die den üblichen fachlichen und methodischen Standards entsprechen, sind zu anerkennen.

13. Der Lehrerschaft ist volle Partizipation in der Weiterbildungspolitik einräumen
Als Akteure und Nutzer sind die Lehrpersonen beziehungsweise ihre lokalen, kantonalen und interkantonalen Berufsorganisationen partnerschaftlich in die strategischen Diskussionen und Entscheide über die Weiterbildung einzubeziehen.

Das Positionspapier zur Weiterbildung findet sich integral unter www.lch.ch unter «Stellungnahmen».

Anne Varenne
Präsidentin Bildung Thurgau

Neugierde erhalten

Interview mit Prof. Claudio Zingg

Der Prorektor Weiterbildung und Dienstleistungen an der Pädagogischen Hochschule Thurgau (PHTG), Prof. Claudio Zingg, äussert sich zum Weiterbildungsangebot für Lehrpersonen im Kanton. Er schätzt es, dass sich die Thurgauer Lehrpersonen intensiv weiterbilden. Für ihn selbst sind vertiefte fachliche Auseinandersetzungen essenziell.

Herr Zingg, wie grenzen Sie Ausbildung und Weiterbildung voneinander ab?
Ausbildung ist eine anerkannte Qualifikation für ein Berufsfeld. Zum Weiterbildungsbereich gehören nach wie vor die Weiterqualifikation und die Erhaltung der Qualifikation. Aber dieser Bereich hat sich in den letzten bald 15 Jahren entwickelt,

Foto: zVg

Für Prof. Claudio Zingg ist es ein Privileg, dass er eine Führungsfunktion in einer Expertenorganisation haben darf.

unter anderem wegen der Bologna-Reform. Zunehmend gelten Lehrgänge, die im Bereich der Weiterbildung angesiedelt sind, als Ausbildung, beispielsweise die Schulleitungsausbildung. Sie ist eine Qualifikation für eine neue Funktion und eine neue Rolle, und trotzdem wird sie als Weiterbildung geführt. Da stellen sich Fragen. Die EDK (Erziehungsdirektoren-Konferenz, Anmerkung der Redaktion) wird immer wieder mit der Frage konfrontiert, ob neue Masterstudiengänge im Bildungsbereich eingerichtet werden sollen, zum Beispiel für die Funktion Klassenlehrperson. Welchen Abschluss braucht es, damit ein Lehrgang als Ausbildung anerkannt ist? Das Problem ist, dass viele CAS und MAS im Bildungsbereich keine Auswirkungen auf Funktion oder Status haben, was wir in unserer Vernehmlassungsantwort zur Besoldungsverordnung als verpasste Chance bezeichnen.

Die CAS und die MAS konnten sich doch gut positionieren ...
... sie erleiden nun aber wieder einen Einbruch, weil die Abschlüsse im Bildungsbereich keine Folgen auf die Position und Entlöhnung haben. Die finanziellen Investitionen, welche die Studierenden für ihre Weiterbildung tätigen, sind nur das eine, das Wichtigste ist die Zeitinvestition. Solange ich im Bildungsbereich arbeite, werde ich mich dafür einsetzen, dass Leute entsprechend ihrer Aus- und Weiterbildung und Funktion positioniert werden. Ich erhoffe mir, dass wir es in den nächsten zehn Jahren schaffen, nicht mehr nur zwei Typen von Lehrpersonen zu haben, die Regellehrperson und die Schulische Heilpädagogin beziehungsweise den Schulischen Heilpädagogen. Vielmehr soll es eine innere Differenzierung im Schulsystem geben, in welcher Leute, die eine vertiefte Ausbildung gemacht haben, eine Funktion erhalten und auch entsprechend entlöhnt werden. Es soll neben der Schulleitungs- und der Lehrfunktion auch Teilleitungsfunktionen geben, gerade in grossen Schulen. Ich bin überzeugt, es bringe den Schülerinnen und Schülern viel, wenn wir gute, vertieft ausgebildete Fachleute haben, nicht nur im Bereich Schulleitung, sondern zum Beispiel auch im Bereich Naturwissenschaft oder Musik. Fachleute, welche mit ihrem Wissen ihre Kolleginnen und Kollegen unterstützen können. Doch dafür müssen sie eine Funktion erhalten, damit sie ihre Rolle auch ausüben dürfen. Die Weiterbildungsinstitutionen sind gefordert, wirklich gute Angebote dafür bereitzustellen.

An der PHTG befinden sich Ausbildung, Berufseinführung, Weiterbildung, Dienstleistungen und Forschung unter einem Dach. Wie beeinflussen sich die Bereiche gegenseitig?
Alles unter einem Dach zu haben, ist die Chance schlechthin in der neuen Lehrerbildung und zugleich eine Chance für unsere Mitarbeitenden. Sie können während ihrer Berufsbiografie in unterschiedlichen Bereichen arbeiten.
Für die Lehrerbildung ist es ein entscheidender Vorteil, wenn die Ausbildung, die Berufseinführung als Bindeglied zwischen Ausbildung und Weiterbildung sowie die Weiterbildung selbst aufeinander abgestimmt sind und sich ergänzen. Unsere Dozierenden haben damit einen unmittelbaren Kontakt zu den Schulen. Im engen Austausch mit den Unterrichtenden an den Schulen hören sie, was diese beschäftigt. Immer wieder verhandeln wir mit Schulen, was sie an Angeboten an interner Weiterbildung brauchen. Meistens haben wir etwas, das in die Richtung ihres Wunsches geht, aber wir müssen das Angebot weiterentwickeln, damit es den Schulen wirklich dient. Diese Arbeit, nahe an der Schule, nahe am Beruf, ist spannend. Es wäre das Schlimmste, wenn eine PH allein sagen würde, was richtig ist. Wir leben davon, dass wir in einem engen Austausch sind mit den Leuten vor Ort, die dort quasi als Experten tätig sind. Wichtig ist auch, dass wir diese Leute stark einbeziehen; es gibt Kursbereiche, in denen das Angebot grösstenteils von ihnen vorgeschlagen wird. Ich will keine Spaltung zwischen dem Programm der PH und demjenigen der Lehrpersonen. Wir sind die Organisation, welche den Kanton und die Gemeinden unterstützt in der Personal- und Schulentwicklung. Das können wir nur machen, wenn wir mit ihnen einen Dialog führen. Auf der einen Seite soll Wissenschaft für die Praxis nutzbar gemacht werden, auf der anderen soll die Praxis die gescheiten Fragen an die Wissenschaft stellen. Diesen Kanal zu erhalten, ist für mich ein zentrales Anliegen.

Neben den erwähnten Bereichen gibt es verschiedene Projekte. Der Lehrplan 21 steht vor der Tür …
Mit Ausnahme der Weiterbildungsstudiengänge werden wir unser Weiterbil-

dungsangebot ab 2016 fast ausschliesslich auf den Lehrplan 21 ausrichten, das habe ich mit dem Amt für Volksschule abgesprochen. Jede Schulgemeinde wird sich intensiv mit dem Lehrplan 21 auseinandersetzen müssen, aber es gibt bereits Weiterbildungen in diesem Bereich. Mein Ziel ist es, dass 2016 die Hälfte der Schulen überrascht sind, dass sie schon so weit sind.
Das Besondere am Lehrplan 21 ist die Haltungsänderung in der Analyse und der Beurteilung, wo die Schülerinnen und Schüler stehen. Man arbeitet nicht mehr ziel- oder inhaltsorientiert – wir nehmen den Wasserkreislauf durch –, sondern versucht zu sagen, was die Schülerinnen und Schüler genau wissen und können, aber auch auf andere Situationen übertragen können müssen. Die Kompetenzen werden so formuliert, dass man sie auch überprüfen kann. Das Zentrale ist, aus dem, was man erfasst hat, die gezielte Förderung zu entwickeln. Das ist das Schwierigste, aber auch das Interessanteste am Lehrberuf.

Messen Sie den Nutzen der Weiterbildung?
Wir machen eine Zufriedenheitsmessung, eine Evaluation, wie unsere Kurse ankommen. Die eigentliche Überprüfung der Umsetzung ist aufwendig, wenn man konkrete Resultate haben will, und wir haben beschränkte Forschungsgelder. Im CAS Lerncoaching ist allerdings geplant, dass jemand eine Studie macht, wie die Inhalte in die Praxis übertragen werden. So verstehe ich auch das Zusammenspiel zwischen Ausbildung, Weiterbildung und Forschung: Die Forschung soll die Antwort darauf geben, wie wir auf das Umfeld wirken.
Im Zusammenhang mit der Umsetzung des Lehrplans 21 haben wir uns auf schweizerischer Ebene überlegt, die Kompetenzen von Lehrpersonen zu formulieren: Wie gut schaffe ich es, einem Kind einen schwierigen Zusammenhang beispielsweise in der Physik zu vermitteln, anschaulich und gleichzeitig fachlich richtig?

Wie steht es mit der Weiterbildung von Lehrpersonen im Thurgau?
Im Berufsauftrag ist definiert, wir viel Weiterbildung Lehrpersonen machen sollen. Im Thurgau absolvieren sie im Schnitt mehr als eine Woche Weiterbildung pro Jahr nur schon an der PHTG; diese Zahlen sind im Vergleich mit anderen Kantonen hoch. Herauszustreichen ist, dass der Kanton die Weiterbildung grosszügig unterstützt, was ich nicht selbstverständlich finde, obwohl der Arbeitgeber ein Stück weit die Verantwortung trägt für die Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit und den Ausbau der Kompetenzen der Angestellten. Der Kanton Thurgau macht das aus meiner Sicht vorbildlich. Was teilweise noch fehlt, ist eine Laufbahnplanung der Lehrpersonen.

Wie viel Weiterbildung braucht der Mensch?
Beziffern kann ich das nicht. Aus meiner Sicht gibt es unterschiedliche Arten von Weiterbildung. Zum einen denken wir an irgendwelche Kurse, an formale, organisierte Veranstaltungen. Zum anderen bilde ich mich auch weiter, indem ich mich intensiv mit einem kulturellen Thema auseinandersetze oder indem ich nachlese, wie ich ein bestimmtes Problem in der Physik vermitteln kann. In unserer Zeit vergrössert sich einerseits das Wissen exponentiell, andererseits steigt auch der Zugang zu diesem Wissen exponentiell an. Das finde ich interessant, gerade für den Bereich Weiterbildung, wo diskutiert wird, wie man ihn in Zukunft arrangieren könnte: Braucht es noch einen Kurs oder kann man seinen Inhalt auch über einen Youtube-Film vermitteln, der interaktiv ist. Sollen sich die Kontakte zwischen den Teilnehmenden über Skype ergeben?
Doch die Frage war, wie viel Weiterbildung der Mensch brauche. Wichtig ist die Selbsteinschätzung, ob ich in einem Thema oder einer Funktion sicher bin. Und damit ich nicht nur eine Scheinsicherheit habe, brauche ich ein Gegenüber, das mir manchmal den Spiegel hinhält, mir sagt, was ich gut mache, und mir zeigt, wo es noch Entwicklungsmöglichkeiten gibt.
Unsere Dozierenden sollen drei Wochen Weiterbildung machen. Mit den drei Wochen wird ausgedrückt, dass Weiterbildung wichtig ist; die meisten Dozierenden machen mehr. Relevant ist die Haltung zur Weiterbildung. Bin und bleibe ich neugierig? Wenn jemand nicht mehr neugierig ist, ist der Beruf nicht mehr spannend, das Leben nicht mehr spannend.

Ihre Aus- und Weiterbildungen sind bemerkenswert: Primarlehrer, Lizenziat in Pädagogik, Psychologie und Politologie, Supervision, Organisationsentwicklung, Leiten von Fachhochschulen, Arbeitsrecht für die Praxis ... Wie hält es der Prorektor Weiterbildung und Dienstleistungen heute selber mit der Weiterbildung?
Ich lehre und lerne wahnsinnig gerne. Als ich mich vor etwa zehn Jahren entschieden habe, mich für eine Leitungsfunktion zu bewerben, stellte sich die Frage, was dafür wichtig wäre. Ich habe mich intensiv mit dem Thema Hochschulmanagement auseinandergesetzt, das viele Bereiche vereint, die mich interessieren: unter anderem Politik, Sozialpsychologie sowie Betriebswirtschaft. Die letztere kannte ich nicht wirklich, aber sie interessiert mich von jeher. Ich habe mich auch lange in der Politik bewegt und dabei vieles gelernt.
Heute versuche ich, immer wieder an Kongresse im Bereich Pädagogik und Psychologie zu gehen. Dort erhalte ich Anregungen von Menschen, die sich vertieft mit neuen Fragen auseinandersetzen. Daneben gehöre ich einer Steuergruppe an, die Führungsleute an Pädagogischen Hochschulen und Fachhochschulen in der Schweiz ausbildet. Das ist für mich eine Möglichkeit, auf dem neusten Stand zu sein. Und ich lese natürlich sehr viel und sehr gerne.
Für mich ist es ein Privileg, dass ich eine Führungsfunktion in einer Expertenorganisation haben darf. Ich habe mit sehr vielen gescheiten, spannenden Leuten zu tun, von denen ich immer wieder unglaublich vieles lerne. In meiner Leitungsfunktion kann ich all dieses Wissen verknüpfen. Ich glaube, ich habe mir meine Neugierde erhalten.

Interview: Cornelia Roth-Herzog
Redaktionsleiterin

Gesund bleiben im Lehrberuf

44. Jahrestagung der Thurgauer Mittelstufenkonferenz

An der 44. Jahrestagung der Thurgauer Mittelstufenkonferenz (TMK) trafen sich am 7. November 2012 rund 470 Kolleginnen und Kollegen der Mittelstufe in der Mehrzweckhalle Wängi. Im Zusammenhang mit der Vernehmlassung Jahresarbeitszeit ist «Gesund bleiben im Lehrberuf» aktueller denn je. Lehrpersonen haben einen Risikoberuf. Damit spielen Schulbehörden und -leitungen eine zentrale Rolle in der Gesundheitsprävention auf der organisatorischen Ebene.

In seinem Inputreferat «Gesund bleiben im Beruf» erörterte Dr. med. Markus Binswanger, der ehemalige ärztliche Direktor der Clienia Littenheid AG, Klinik für Psychiatrie und Psychologie, folgende fünf Thesen zu Burnout und Antiburnout.

Fotos: Sabina Stöckli

Podium zum Thema mit Silja Regenscheit, Paul Iten, Eduard Minder (Moderation), Walter Berger und Dr. med. Markus Binswanger (von links)

These 1: Gesund- und Krankheit

In der modernen Arbeits- und Lebenswelt sind die psychischen Belastungen gestiegen. Gesundheit nur über das körperliche Wohlbefinden zu definieren, greift zu kurz. Der Gesundheitsbegriff muss daher weiter gefasst werden. Anhand einer Darstellung erläuterte Dr. Markus Binswanger die verschiedenen Faktoren, welche die Gesundheit wesentlich beeinflussen: intakte Umwelt, stabiles Selbstwertgefühl, positives Verhältnis zum Körper, Fähigkeit zu Freundschaft und sozialen Beziehungen, lebenswerte Gegenwart und Zukunft, Gesundheitswissen und Zugang zur Gesundheitsversorgung, sinnvolle Arbeit und gesunde Arbeitsbedingungen.

These 2: Was charakterisiert Burnout?

Trotz unscharfer Definition und inflationärer Benützung ist der Burnoutbegriff treffend und nützlich, so Binswanger. Kennzeichen des Burnoutsyndroms ist ein Erschöpfungsprozess, welcher sich schleichend entwickelt und von den Betroffenen oft nicht bemerkt wird. Dies hat zur Folge, dass der Prävention keine Beachtung geschenkt und Hilfe häufig zu spät oder gar nicht geholt wird. Das Schweizer Expertennetzwerk für Burnout formuliert als Kernsymptome Erschöpfung, Ineffektivität und Zynismus. Die körperliche und geistige Erschöpfung bewirkt, dass die Arbeiten im Alltag nicht mehr innert nützlicher Frist und effizient bewältigt werden können und die daraus entstehenden Selbstzweifel schliesslich die eigene Tätigkeit in Frage stellen.

These 3: Burnoutursachen und -risiken identifizieren

Ursachen für Burnout sind neben individuellen Risikofaktoren spezifische Gegebenheiten in verschiedenen Berufen. Gerade die Angehörigen beziehungsorientierter Berufe im Gesundheitswesen sind überdurchschnittlich gefährdet, ein Burnout zu erleiden, ebenso gehören die Lehrpersonen zur Risikogruppe. Dr. Binswanger ging der Frage nach, welches die Burnoutursachen bei Lehrpersonen sind, und zählte folgende Faktoren auf:

- Bereitschaft zu hoher Verausgabung und beruflicher Überidentifikation bei geringer Wertschätzung
- Anforderungsreiche und komplexe emotionale Beziehungsgestaltung zu Schülern, Eltern, Kollegen, Vorgesetzten
- Paradoxale Aufträge und ebensolche Erwartungen sowie transkulturelle Problemstellungen

Dr. med. Markus Binswanger erörtete Thesen zu Burnout und Antiburnout.

- Hohe Arbeitsbelastung bei geringen Gestaltungsmöglichkeiten
- Anspruchsvolle fachliche sowie methodisch-didaktische Anforderungen
- Ungünstige Rahmenbedingungen mit zunehmend berufsfernen administrativen Aufgaben.

These 4: Antiburnout: Selbstsorge und Wertschätzung

Die nachhaltige Förderung der körperlichen und seelischen Gesundheit findet gemäss Dr. Binswanger auf zwei Ebenen statt, einerseits auf der individuellen Ebene als Einzelperson und Team, andererseits auf der Organisationsebene durch Schulleitung und -behörde sowie durch das Amt für Volksschule. Im Bereich der individuellen Ebene stellte er fest, dass Supervision und Intervision in Lehrerkreisen noch nicht sehr verbreitet sind, aber ein wirkungsvolles Mittel zur Burnoutprävention darstellen. Auf der Führungsebene postulierte er Gestaltungsräume, Wertschätzung und Empowerment, also die Erhöhung des Grades von Verantwortung und Selbstbestimmung, als zentrale Elemente der Prävention.

These 5: Gesellschaftskritischer Burnoutdiskurs

In seiner letzten These postulierte Dr. Binswanger, dass eine offene Diskussion über das Thema wichtig sei, um dem Begriff Burnout gerecht zu werden. Der Fokus liegt nach seiner Ansicht heute zu stark auf medizinischen und psychotherapeutischen Aspekten und muss daher geöffnet werden. Burnoutphänomene sind aus seiner Sicht auch ein Ausdruck der Überforderung in der postmodernen und ökonomieorientierten Gesellschaft, aus der Sinn-, Werte- und Orientierungskrisen hervorgehen. Nur wenn diese gesellschaftskritische Diskussion geführt wird, können erweiterte Ansätze der Belastungsprävention aufgezeigt werden und zur Anwendung kommen.

Podiumsdiskussion

Anschliessend an das Referat fand eine Podiumsdiskussion statt, die moderiert wurde vom ehemaligen Mittelstufenlehrer und früheren Stadtammann Steckborns, Eduard Minder. An den Tischen diskutierten Walter Berger, Chef des Thurgauer Volksschulamtes, Dr. med. Markus Binswanger, Silja Regenscheit, Mittelstufenlehrerin im zweiten Berufsjahr, die eine Diplomarbeit zum Thema Gesundheitsförderung und Belastungsprävention im Lehrberuf geschrieben hat, und Paul Iten, Mittelstufenlehrer vor der Pension.

Stefan Birchler
Präsident TMK

Wo weiterbilden Freude macht

Kurse swch.ch 2013 starten am 15. Juli in Winterthur!

(PR) Wir freuen uns wieder auf zahlreiche Teilnehmende aus dem Thurgau. 2012 wurden die Kurse swch.ch in Schaffhausen durchgeführt. Über 300 Thurgauer Lehrpersonen folgten dem Ruf aus der Munotstadt und belegten einen Kurs. Diese Treue freut uns und lässt uns hoffen, dass wir viele Kolleginnen und Kollegen aus dem Thurgau im nahen Winterthur ebenfalls begrüssen dürfen.

Der bekannte Kabarettist Viktor Giacobbo meint, Winterthur sei eine Kulturstadt wie Zürich, nur lustiger. swch.ch meint, Winterthur ist eine Bildungshochburg wie alle Schweizer Städte, aber im Sommer 2013 definitiv lehrreicher!
Winterthur ist perfekt an den öffentlichen Verkehr angebunden und von den umliegenden Kantonen in weniger als einer Stunde bequem erreichbar. Es freut uns, wenn Sie sich zusammen mit Kolleginnen und Kollegen weiterbilden, auftanken, sich in ein Thema vertiefen, um gestärkt nach den Sommerferien wieder vor Ihre Klasse zu treten. Sie schaffen damit eine Grundlage für jene magischen Glücksmomente im Klassenzimmer, jene Sekunden der zauberhaften Verbindung zwischen Lehrpersonen und Lernenden. Darum geht es in der Schule!

Sommerkurse 2013 mitten in Winterthur, vom 15.–26. Juli 2013

Über 200 Kurse stehen zur Auswahl – rund 30 Prozent sind zum ersten Mal im Angebot oder vollständig überarbeitet. Einige Kurse nehmen bereits Bezug auf den Lehrplan 21. Diese sind mit dem Signet LP 21 markiert.
Neu bietet swch.ch im Oktober Atelierkurse für handwerklich und gestalterisch Interessierte an. Diese finden in den Ateliers der Kursleitenden statt. Die Betreuung ist hier besonders intensiv, da nur eine kleine Kursgruppe Platz in den Ateliers findet. Die besondere Arbeitsatmosphäre trägt gewiss zum Erfolg dieser Angebote bei.

Lehrgänge mit Start in Winterthur

In Winterthur wird ab dem 22. Juli 2013 zum dritten Mal der Lehrgang «CAS Textiles Gestalten» in Kooperation mit der Fachhochschule Nordwestschweiz, fhnw, angeboten. Dieser Lehrgang eignet sich für Lehrpersonen, die sich formal qualifizieren möchten und das Fach Textiles Gestalten/Werken erfolgreich unterrichten wollen.
Ebenfalls zum dritten Mal startet ab dem 15. Juli 2013 der Lehrgang «Bildungsarbeit mit Erwachsenen professionalisieren – die SVEB Zertifikatsausbildung spezifisch für Lehrpersonen der Volksschule». Hier erweitern Sie Ihr andragogisches Know-how. Wobei viele Methoden der Erwachsenenbildung durchaus auch in der Volksschule Platz haben.

swch.ch
schule und weiterbildung schweiz

122. Kurse swch.ch
15.–26. Juli 2013
Winterthur

Erneut startet zudem am 22. Juli 2013 eine Schulleitungsausbildung, welche swch.ch ebenso wie die SVEB Zertifikatsausbildung in Kooperation mit der aeB Schweiz anbietet.
Sind Sie dabei? Mehr Informationen: www.swch.ch

Cordelia Galli Bohren
Geschäftsführerin swch.ch

Ob Fort-, ob Weiter- oder Ein-; es lebe die Bildung!

Einblicke in Rigo Lettos Memorabilien-Kabinett

In der mittlerweile hübsch verbrämten guten alten Zeit war die sogenannte Fortbildung im Thurgau ein Event für die Lehr-Kräfte –, die sie damals noch waren. Mangels passender Allzweck-Anglizismen hätte man die Sommertage damals in der Kartause allerdings eher als Balsam für Geist und Seele bezeichnet. Die Thurgauer Pädagoginnen und Pädagogen trafen sich in den Kurspausen zum Kaffee an der Rossschwemme und tranken abends – oft und gerne dem Gesang ganz hingegeben – die für sie reservierten Restbestände. Und mochten auch Teile des Personals noch saurer sein als der Wein – es war wunderbar! Und, ja – gelernt wurde auch. Grössere und kleinere Koryphäen vermittelten Praxis aus ebendieser. Man kannte sich und freute sich auf den nächsten Sommer. Man war fascht e Familie. Die Bildung jener Tage war grandios in ihrer Ganzheitlichkeit – und der wohl einzige öffentliche Inzest. Semis wurden Semilehrer und wirkten befruchtend auf Semis, die wieder Semilehrer wurden. Lehrkräfte frönten als Kursleiter ihrem Sendungsbewusstsein in den eigenen Reihen.

Schliesslich mochte man dem derben Treiben nicht mehr zusehen. Man bildete sich nun nicht mehr fort, sondern weiter – was für ein Quantensprung! Die Kartause war leider – oder glücklicherweise? – zu teuer geworden. Die hochgejubelte Begegnungsstätte, zu deren Verwirklichung viele Schulklassen ihr Scherflein beigetragen hatten, war inzwischen – und das klammheimlich – zum gestylten Pilgerort für Kaderleute mutiert. Den Lehr-Personen, die sie nun waren, öffneten fortan ausschliesslich hochqualifizierte, studierte und diplomierte Kursleitende die Augen. So erfuhr das pädagogische Fussvolk nun an Weiterbildungsveranstaltungen viel Theoretisches über sein tägliches Tun. Viele hätten zwar auch gerne erfahren, wie man etwas macht, nicht nur warum. Aber interessant war das schon – nur nicht so sehr nützlich im schulischen Alltag.

Mit Freude vermeint Rigo Letto nun auf seine alten Tage endlich das Aufkeimen einer Bildungssymbiose zu beobachten. Handwerk und Wissenschaft begegnen sich auf Augenhöhe. Alt und Jung, Theorie und Praxis, Frauliches und Männliches findet sich im Team und ermöglicht eine ausgewogene und zukunftsorientierte Bildung zugunsten unserer künftigen AHV-Sponsoren. Altersmilde oder grauer Star? Möglich, doch Rigo Letto glaubt unerschütterlich an die Zukunft – zumal es da eher schlecht um Alternativen bestellt ist.

Ob Fort- oder Weiterbildung – wichtig ist letztlich, was sich via Lehrperson segensreich oder wenigstens günstig auf unsere Jugend auswirkt. Karl Kraus – und nicht Rigo Letto, notabene – sagte das so: «Was die Lehrer verdauen, das essen die Schüler.»

Guten Appetit!
Herzlich, Rigo Letto

Zeichnung: Maria Leonardi

unterstrass.edu
WO WERTE SCHULE MACHEN

Öffentlichkeit und Qualität (CAS)

Woran erkennen wir guten Unterricht, eine gute Schule? Wie können wir die Qualität messen und zeigen? Wie lassen sich Schule und Unterricht entwickeln? Wie können wir gegenüber der Öffentlichkeit professionell kommunizieren?

Die Schule steht im Brennpunkt der Öffentlichkeit. Eltern möchten das Beste für ihre Kinder. Sie möchten wissen, was in der Schule geschieht.
Der Zertifikatslehrgang (CAS) «Öffentlichkeit und Qualität» befähigt zur Bearbeitung von Qualitätsfragen auf Ebene Lehrperson, Unterricht, Schule oder Schulverwaltung und zur Übernahme von Projektleitungen. Er vermittelt den Teilnehmenden Grundlagen um als Experte/Expertin für Schulqualität, als Öffentlichkeitsbeauftragte/r oder als Elternarbeit-Beauftragte/r fungieren zu können.

Dauer: Februar bis Juli 2013. Der CAS ist Teil des MAS «Wirksamer Umgang mit Heterogenität» des Institut Unterstrass sowie des MA «Inklusion und Kommunikation» der Universität Hildesheim.

Patronat: Dachverband der Schweizer Lehrerinnen u. Lehrer (LCH)

Auskunft: www.unterstrass.edu/institut/weiterbildung
oder eva.hug@unterstrass.edu (Leiterin Weiterbildung)
dieter.ruettimann@unterstrass.edu (Studiengangsleitung)

SCHÖNHOLZER CARREISEN AG
dem Thurgau die Welt

Schönholzer Carreisen AG
Wilerstrasse 1, 8575 Bürglen
071 633 23 88
info@schoenholzerreisen.ch
www.schoenholzerreisen.ch

Gerne stellen wir für Sie Ihr Reiseprogramm zusammen:
Ski - und Sommerlagerfahrten!
Inkl. Tickets etc…

100 JAHRE JUNGFRAUBAHN

Wissenswertes - Fakten - Hintergründe

Zur 100-jährigen Jubiläumsfeier der Jungfraubahn zeigt eine Ausstellung im Gebäude der Museums-Spinnerei Neuthal, Bäretswil zum Gedenken an ihren Erbauer Adolf Guyer-Zeller, die Geschichte dieses imposanten Bauwerkes.

Werfen Sie einen Blick hinter die Kulissen.

offen am 1. und 3. Sonntag des Monats von Mai bis Oktober

Führungen können das ganze Jahr gebucht werden

www.neuthal-industriekultur.ch

gisinsport
gut beraten

Verschiedenes Turnmaterial. Ein Lieferant.

INTERSPORT

Gisin-Sport AG · Markpltatz 3/5 · 8570 Weinfelden
Telefon 071 622 23 58 · www.gisinsport.ch · info@gisinsport.ch

D-78467 Konstanz-Wollmatingen • Fürstenbergstr. 38–40/41 • Tel. +49 (0)7531 92409-0 **www.fretz.de**

100 Jahre FRETZ
WOHN- & KÜCHEN-DESIGN

Wir jubilieren – Sie profitieren!

Wir bieten Ihnen perfekten Service angefangen bei der Innenarchitektur bis hin zur Montage sowie Preis- und Garantievorteile bei der Lieferung in die Schweiz.

Lieferung und Montage frei Haus
inkl. Zollabwicklung,
MwSt.-Rückerstattung jetzt 19%

Der neue **iMac**
Performance und Design.
In ganz neuem Rahmen.

Neues Design.
Der Desktopcomputer in seiner modernsten Form.
Das unglaublich dünne Design des iMac erforderte ein paar ebenso unglaubliche technologische Innovationen. Alles wurde von Grund auf verfeinert, neu erdacht oder ganz neu konstruiert. Das Ergebnis ist ein eleganter All-in-One-Computer, der ein modernes Kunstwerk auf dem neuesten Stand der Technik ist.

DATA QUEST
Vorstadt 26
8200 Schaffhausen
Tel. 052 544 15 00

letec
Untertor 2
8400 Winterthur
Tel. 052 511 12 55

Premium Reseller

AZB
8510 Frauenfeld

Bildung Thurgau
Geschäftsstelle
Bankplatz 5
8510 Frauenfeld