

Herrn  
Urs Schwager  
Amt für Mittel- und Hochschulen  
Grabenstrasse 11  
8510 Frauenfeld

Frauenfeld, 9. Dezember 2005

## **Vernehmlassungsantwort**

### **Lehrerpensen: Anrechnungen und Abzüge**

Sehr geehrter Herr Schwager

Vielen Dank für die Einladung zur Vernehmlassung „Lehrerpensen: Anrechnungen und Abzüge“. In Zusammenarbeit mit der Teilkonferenz Mittelschulen nimmt Bildung Thurgau gerne dazu Stellung.

Wir erlauben uns, der Vernehmlassung einige Gedanken grundsätzlicher Art voranzustellen. Bildung Thurgau steht den Sparbemühungen im Bereich der Mittelschulen sehr kritisch gegenüber. Die Mittelschule ist ein wichtiger Faktor im heutigen Bildungssystem, sie legt die Basis für die Studierenden von Morgen und die Führungskräfte von Übermorgen. Leistungs- und Qualitätsabbau bei den Mittelschulen wirkt sich daher negativ auf den Thurgau von Morgen und somit auf unsere Zukunft aus. Bildung ist zentral für den Standort Schweiz. Das gilt speziell für den Kanton Thurgau. Der Kanton wird beispielsweise stark als Wohnkanton beworben. Für Familien, die aus benachbarten Kantonen zuziehen sollen, spielen aber nicht nur gute Wohnqualität, sondern auch Möglichkeiten für eine gute Schulbildung eine wichtige Rolle. Die tiefe Maturitätsquote kann sich negativ auf einen solchen Entscheid auswirken. Der nun stattfindende Abbau verstärkt die negativen Faktoren zusätzlich.

Der Regierungsrat begründete den Sparentscheid damit, dass die Bildungskosten explodieren und die Thurgauer Mittelschulen im Schweizer Durchschnitt zu teuer sind. Aus dem Bildungsbericht 2005 wird jedoch deutlich, dass die Ausgaben in den Mittelschulen nicht zugenommen haben. Zudem lassen sich die Kosten an den Thurgauer Mittelschulen nicht vorbehaltlos mit denen in anderen Kantonen vergleichen. Im Kanton Thurgau sind nicht nur die teure Lehrer- und Lehrerinnenausbildung in der Statistik inbegriffen, ebenso Hausdienste, Lohnbuchhaltung und Gebäudekosten. Diese werden in anderen Kantonen zum Teil separat verbucht.

Im Bildungsbericht wird festgehalten, dass der Förderung des Mittelschulpotenzials spezielle Aufmerksamkeit zu widmen ist. Um die Qualität zu sichern, soll gemäss Bildungsbericht die Auseinandersetzung mit Qualitätsentwicklungssystemen zu einem wichtigen Thema werden. Es stellt sich jedoch die Frage, ob die Einführung eines Qualitätsentwicklungssystems tatsächliche Minderleistungen wie die Kürzung des Halbklassenunterrichts und der Begabtenförderung aufheben kann. Mit Einführung des neuen Abzugsystems steigt zudem die Belastung der Lehrkräfte an den Mittelschulen, was sich erfahrungsgemäss nicht positiv auf die Qualität auswirkt.

### **Rückmeldungen zum vorgeschlagenen Abrechnungsmodell**

Es ist selbstverständlich, dass alle Lehrkräfte ihren Arbeitsauftrag vollständig erfüllen sollen. Es stellt sich aber die Frage, wie stark ausfallende Lektionen abgezogen respektive wie stark Extraleistungen angerechnet werden. Es erscheint als nicht sachlich gerechtfertigt, dass pro ausfallende Lektion 1/20 Semesterlektion abgezogen wird. Das

#### **Postadresse**

Zürcherstr. 191  
8510 Frauenfeld

#### **Telefon und Fax**

T 052 720 15 41  
F 052 720 17 13

#### **Internet**

E [info@bildungthurgau.ch](mailto:info@bildungthurgau.ch)  
W [www.bildungthurgau.ch](http://www.bildungthurgau.ch)

impliziert, dass in einer Lektion die gesamte Arbeit einer Lehrkraft enthalten ist. Neben Unterrichten, Vor- und Nachbereiten enthält der Berufsauftrag jedoch viele weitere Tätigkeiten, die nicht verringert werden, wenn eine Lektion ausfällt. Das zeigt sich z.B. auch an der Entschädigung von Überstunden, welche nicht zu 100% sondern zu 85% ausbezahlt werden. Zudem verringert sich das Pensum nicht tatsächlich um eine volle Unterrichtslektion, da gleich viel Stoff in weniger Lektionen unterrichtet werden muss und trotzdem gleich viele Prüfungen, Klassenkonferenzen, Konvente, administrative Aufgaben und so weiter durchgeführt werden. Wir schlagen vor, dass die Höhe des Abzugs am runden Tisch besprochen wird.

Die Gutschriften für Studienwochen, Schulprojekte und weitere für die Schule erbrachten Leistungen sind demgegenüber unserer Meinung nach zu klein angesetzt. In der Realität liegt z.B. der Aufwand für den Hauptorganisator respektive die Hauptorganisatorin einer Studienwoche normalerweise über der vorgeschlagenen Entschädigung. Wenn die in Wochenblöcken ausfallenden Lektionen einzeln abgerechnet werden, sollen auch die in Wochenblöcken stattfindenden Studienwochen, bei Schulprojekten und weiteren für die Schule erbrachten Leistungen gemäss effektivem Zeitaufwand oder mindestens mit einer eher der Wirklichkeit entsprechenden Pauschale abgerechnet werden. Bei Studienwochen tragen die Lehrkräfte zudem eine grössere Verantwortung.

### **Anmerkungen zur Idee der Verrechnung von Stunden**

*Die Sparmassnahme trifft nicht alle Maturitätsschulen in gleichem Mass. Dieser Titel gibt nicht die Mehrheitsmeinung der Konvente wieder. Die Geschäftsleitung von Bildung Thurgau möchte dieser Stellungnahme trotzdem Raum geben, weil wichtige Bedenken geäussert werden. Die individuelle Haltung der Konvente können Sie den jeweiligen Stellungnahmen entnehmen.*

Die vorgeschlagene Lösung bringt einen Abbau an Qualität mit sich. Im Vordergrund steht dabei die Mehrbelastung, die Lehrkräfte in Kauf nehmen müssen und der Kulturwechsel im Umgang mit ihrer Arbeitszeit. Der Lehrerberuf entfernt sich vom System des umfassenden Lehrauftrags, bei dem die Lehrkraft ihre Arbeitszeit selber einteilen kann und bewegt sich hin zu einer Jahresarbeitszeit mit Stundenabrechnung. Dieser Systemwechsel hat unweigerlich einen Kulturwechsel zur Folge. Lehrkräften, denen die optimale Erfüllung des Berufsauftrags im Vordergrund steht, wird ein Stück der Motivation genommen, wenn für den Arbeitgeber im Zentrum steht, wie viele Stunden an- und abgerechnet werden. Bildung Thurgau ersucht darum, dass dieser Systemwechsel noch einmal grundsätzlich überdacht wird.

Bei Lehrkräften mit einem vollen Pensum kann es zu übermässigen Spitzen während des Semesters kommen. Die Arbeitsbelastung ist schon jetzt stärker auf die Unterrichtswochen konzentriert. Wenn während Sonderwochen ausfallende Unterrichtsstunden zusätzlich auf die verbleibenden Unterrichtswochen verteilt werden, kann das während der Unterrichtszeit zu Erhöhungen des Pensums von über 20% führen, wenn bisher anstelle des Unterrichts Arbeiten verrichtet wurden, die nicht anrechenbar sind. Das Arbeitsgesetz ist auf Angestellte der Verwaltungen nicht anwendbar, trotzdem soll es an dieser Stelle als Vergleich beigezogen werden. Für Arbeitnehmende, die vorwiegend Kopfarbeit leisten, ist eine maximale Arbeitszeit von 45 Stunden pro Kalenderwoche vorgesehen. Wegen der ungleichen Verteilung der Arbeitsbelastung über das ganze Schuljahr wird diese Grenze während der Unterrichtswochen schon heute überschritten. Wenn eine Lehrkraft in Zukunft bis fünf Lektionen mehr unterrichten muss, ergeben sich unzumutbare Bedingungen.

Die vorgesehene Regelung führt zu neuen Ungleichbehandlungen. Je nach Fach haben die Lehrkräfte nur beschränkt Möglichkeiten, die Stunden nachzuholen und müssen die Pensenschwankungen in Kauf nehmen.

Die Thurgauer Maturitätsschulen werden je nach Anzahl Sonderwochen unterschiedlich belastet. Bildung Thurgau bedauert sehr, dass Sonderwochen, die ein pädagogisch wertvolles Instrument sind, als Verteilschlüssel für eine Sparidee eingesetzt werden. Eine ungewollte Konsequenz dieser Sparidee kann sein, dass an Mittelschulen weniger Sonderwochen eingesetzt werden. Dies würde zu einem Qualitätsabbau ohne Spareffekt führen.

### **Anmerkungen zu den rechtlichen Grundlagen**

Im Verlauf des Vernehmlassungsprozesses haben wir unter anderem die rechtliche Situation analysiert. Die vorliegenden Regelungen genügen unserer Auffassung nach nicht als Rechtsgrundlage für derart einschneidende Veränderungen der Rechtsstellung der Lehrkräfte an den Mittelschulen. Wir sind der Ansicht, dass eine solche Änderung in der Rechtsstellungsverordnung geregelt werden müsste und dass ein Regierungsratsbeschluss als Basis nicht genügt. Er ist als Rechtsetzungserlass weniger gewichtig als eine regierungsrätliche Verordnung. Zudem wurde vor Beschluss der Massnahme kein Vernehmlassungsverfahren durchgeführt obwohl dies in der Rechtsstellungsverordnung vorgesehen ist. Die Änderung der Rechtsstellungsverordnung ist mehr oder weniger eine Formsache und würde eine Änderung der Arbeitsbedingungen lediglich verzögern aber nicht verhindern. Wir möchten an dieser Stelle daher lediglich darauf hinweisen, dass bei *zukünftigen* Änderungen der Arbeitsbedingungen die Möglichkeit zur Vernehmlassung nicht erst bei den Ausführungsbestimmungen eingeräumt wird und im Sinne grösstmöglicher Transparenz die Arbeitsbedingungen in der Rechtsstellungsverordnung geregelt werden und nicht in verschiedenen Erlassen.

Eine Einführung der Regelung auf das Frühjahrssemester 2006 ist äusserst kurzfristig und problematisch. In privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen müssen bei einseitigen Änderungen der Arbeitsbedingungen die Kündigungsfristen und Kündigungstermine eingehalten werden. Dieser Grundsatz sollte auch in der Verwaltung berücksichtigt werden.

Zudem bedeutet die neue Regelung für einige Lehrkräfte eine bedeutende Reduktion des Pensums oder den Verlust der Stelle. Die Einführung auf Anfang Februar bedeutet für viele Lehrbeauftragte, dass sie sich sehr kurzfristig neu orientieren müssen. Bei Lehrbeauftragten II ist zu beachten, dass eine Absichtserklärung über deren Weiterbeschäftigung besteht. Es ist notwendig, dass für die betroffenen Lehrkräfte gemeinsam gute Lösungen gefunden werden.

### **Schlussbemerkungen**

Mit der vorgeschlagenen Regelung müssen Hauptlehrkräfte mit fixem Pensum faktisch eine Pensenerhöhung in Kauf nehmen, während Hauptlehrkräfte mit flexiblem Pensum und Lehrbeauftragte für das gleiche Pensum weniger Lohn erhalten. Es besteht die Gefahr von mehr Burnout bei Lehrkräften. Zudem werden unattraktivere Arbeitsbedingungen geschaffen, die die Rekrutierung von guten Lehrkräften erschweren und die Abwanderung gerade der Besten fördern.

Zusammenfassend halten wir fest: Die durch die Sparmassnahme verursachte Mehrbelastung der Lehrkräfte bedeutet für nicht wenige Lehrpersonen eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und kann einen Qualitätsabbau an unseren Mittelschulen zur Folge haben, welcher der Forderung im Bildungsbericht genau entgegensteht. Mit einer neuen Regelung dürfen keine neuen Ungleichbehandlungen geschaffen werden. Wir würden es daher schätzen, wenn die einzelnen Regelungen nochmals überdacht werden würden. Wir freuen uns, dass ein „Runder Tisch“ zustande kommt, an dem die erwähnten Punkte besprochen werden und gemeinsam Lösungen gefunden werden können.

Freundliche Grüsse  
Bildung Thurgau



Eva Büchi  
Präsidentin



Mette Baumgartner  
Leiterin Geschäftsstelle