

TÄTIGKEITSAGENDA 2013 VON BILDUNG THURGAU

1. INFORMATION DER LEHRERSCHAFT

Alle Thurgauer Lehrpersonen müssen die konkrete Arbeit der Geschäftsleitung und der Teilkonferenzen kennen. Die Haltung zu einzelnen Geschäften wird kurz, klar und regelmässig kommuniziert. Dies geschieht anhand eines verbindlichen Kommunikationskonzeptes über die Schulhauskontaktpersonen, mit dem Newsletter, an den Jahrestagungen und bei Schulhausgesprächen. Auch die Delegierten und Suppleanten sind wichtige Kommunikationsträger. Junglehrpersonen und neu im Thurgau unterrichtenden Lehrerinnen und Lehrern werden die Aufgaben und Kompetenzen des Gesamtverbandes Bildung Thurgau und der einzelnen Teilkonferenzen aufgezeigt. Allen Lehrpersonen wird durch die gezielte Informationspolitik der Geschäftsleitung bewusst, dass Bildung Thurgau eine sehr wichtige, aber wenig sichtbare Arbeit zugunsten der gesamten Thurgauer Lehrerschaft ausführt.

2. UMSETZUNG RESOLUTION

Im Hinblick auf den sich anbahnenden nationalen Lehrkräftemangel, die fehlenden männlichen Lehrpersonen und die beginnende Abwanderung in andere Kantone muss die Attraktivität der Lehrberufe im Kanton Thurgau verbessert werden. Die Umsetzung der durch die Delegierten am 15. Juni 2011 verabschiedeten Resolution steht im Brennpunkt der standespolitischen Arbeit von Bildung Thurgau. Die Geschäftsleitung vertritt zusammen mit der gesamten Lehrerschaft die Forderungen der Resolution in der Öffentlichkeit, bei Wirtschafts- und Gewerbeverbänden, bei den Parteien, in der Verwaltung und weiteren Gremien mit Fokus auf den heutigen Schulalltag mit seinen vielfältigen Belastungen und Spannungsfeldern. Bildung Thurgau setzt sich für gesunderhaltende Arbeitsbedingungen ein, denn Lehrpersonen arbeiten in einem Beziehungsberuf mit starken Dauerbelastungen. Es gibt keine Rückzugsmöglichkeiten, neue Situationen sind kaum voraussehbar, die Lage muss immer wieder neu beurteilt sowie entschieden werden, und die Aufgaben nehmen ständig zu.

3. BERUFSAUFRAG UND JAHRESARBEITSZEIT

Bildung Thurgau setzt sich für einen überarbeiteten und realistischen Berufsauftrag ein. Die Arbeitsfelder «SchülerInnen und Schüler» sowie «Unterricht» sind mit genügend, d. h. mit mehr Nettoarbeitsstunden als im aktuell gültigen Berufsauftrag aus dem Jahre 2003 zu versehen. Die drei zusätzlichen Ferientage, welche das Staatspersonal in der Lohnrunde 2008 erhalten hat, müssen im Berufsauftrag mit einer Senkung der Arbeitszeit ebenfalls entsprechend umgesetzt werden. Bildung Thurgau setzt sich intensiv mit Vor- und Nachteilen möglicher neuer Arbeitszeitmodelle auseinander und vertritt die Argumente der Lehrerschaft. Eine weitergehende Regelung der Präsenzzeiten von Lehrpersonen wird vehement abgelehnt. Präsenzzeiten senken mit der Einschränkung der freien Arbeitszeiten und des Arbeitsortes die Attraktivität des Lehrberufes deutlich.

4. BESOLDUNGSREVISION

Die Geschäftsleitung von Bildung Thurgau führt anhand eines internen Kommunikationskonzeptes regelmässige Gespräche mit den Mitgliedern des Grossen Rates, den Vertretern aus Wirtschaft und Gewerbe sowie den Schulpräsidien und Schulleitungen. Bildung Thurgau legt dabei die Fakten zu den Thurgauer Löhnen sowie die Forderungen der Resolution vom 15. Juni 2011 überzeugend dar.

5. PENSIONSASSE

Im Durchschnitt beziehen die Lehrpersonen ihr Einkommen während vierzig Jahren in Form eines Lohnes und während zwanzig Jahren in Form einer Altersrente. Angesichts der hohen Bedeutung der Altersrente

Postadresse

Bankplatz 5
8510 Frauenfeld

Telefon und Fax

T 052 720 15 41
F 052 720 17 13

Internet

E info@bildungthurgau.ch
W www.bildungthurgau.ch

erstaunt es, wie wenig sich viele Angestellte um ihre Rentensituation kümmern. Mit den Änderungen des Gesetzes über die berufliche Vorsorge per 1.1.2014 zeichnen sich auch bei der Pensionskasse Thurgau einschneidende Veränderungen ab. Bildung Thurgau setzt sich beim Regierungsrat, beim Grossen Rat und bei der Pensionskassenkommission dafür ein, dass die Rechte und Leistungen der Arbeitnehmer gewährleistet bleiben.

Der Arbeitgeberanteil an die Zahlungen in die zweite Säule ist ein Bestandteil des Lohnes. Wenn Löhne verglichen werden, ist dieser Teil einzubeziehen. Die Beträge müssen entsprechend definiert werden. Der Arbeitgeberanteil an den regulären Beiträgen beträgt mindestens 60 Prozent. Aufgrund der neuen Finanzierungsbestimmungen für öffentlich-rechtliche Kassen stehen viele Pensionskassen, denen die Lehrpersonen angeschlossen sind, unter grossem Druck. An der zum Teil schwierigen finanziellen Situation trifft die Arbeitnehmenden keine Schuld. Sanierungsmassnahmen dürfen deshalb nicht einseitig auf dem Buckel der Arbeitnehmenden ausgetragen werden. Das Leistungsziel darf keinesfalls sinken. Der Kanton Thurgau muss seine Verantwortung als Träger der Staatsgarantie und als Arbeitgeber vollständig übernehmen. Die Möglichkeit eines Teilaltersrücktritts oder der stufenweise Pensionierung drängt sich im Lehrberuf besonders auf. Zur Finanzierung dieser Modelle beteiligt sich der Arbeitgeber zu mindestens 50 Prozent. Mit dieser individualisierten, altersgerechten Arbeitsgestaltung trägt er zum langfristigen Qualitätserhalt bei. Ferner müssen teilzeitlich angestellte, stellvertretende, erwerbsunterbrechende Lehrpersonen Lösungen angeboten bekommen, die ihnen einen Verbleib in der Pensionskasse ermöglichen.

6. LEHRPLAN 21

Bildung Thurgau setzt sich für einen praktikablen, handlichen und gut verständlichen Lehrplan 21 ein, der nicht überladen werden darf. Eine Entrümpelung des Lehrplans ist unabdingbar. Fächerübergeordnete Anliegen wie beispielsweise ICT oder Gesundheit müssen in die zur Verfügung stehenden Zeitgefässe eingerechnet werden. Der ganzheitlichen Bildung muss Rechnung getragen werden. Die musischen und handwerklichen Fächer müssen weiterhin einen hohen Stellenwert haben.

Bei der Erarbeitung der neuen Lehrplaninhalte muss die frühere Einschulung berücksichtigt werden. Die Einführung von Bildungsstandards und die damit verbundene Beurteilung mittels Kompetenzrastern bedeuten einen Paradigmenwechsel. Damit dieser Entwicklungsschritt auf der Schulebene erfolgreich umgesetzt werden kann, braucht es Zeit und Ressourcen. Die Einführung und Umsetzung des Lehrplans 21 muss sorgfältig geplant und dabei der professionellen Weiterbildung der Lehrpersonen in einem selber gestalteten lokalen Entwicklungsprozess grosse Beachtung geschenkt werden. Die Schulen sind dafür mit den notwendigen zeitlichen und finanziellen Mitteln auszustatten. Bildung Thurgau setzt sich dafür ein, dass genügend Mittel und die für die massvolle Umsetzung nötige Zeit allen Schulen zur Verfügung stehen. Eine erfolgreiche Einführung hängt auch davon ab, dass bei der Einführung Lehrplan-21-konformes Lehr- und Lernmaterial sowie differenzierendes Lern- und Fördermaterial mit Möglichkeiten zur individuell einsetzbaren Lernstandsbestimmung vorhanden sind. Bildung Thurgau beteiligt sich aktiv an der Anhörung des Lehrplans 21 ab Juni 2013 und gibt eine konstruktive Rückmeldung an das Departement.

7. WÄHLBARKEIT VON BERUFS- UND MITTELSCHULLEHRPERSONEN

Die Geschäftsleitung setzt sich weiterhin in persönlichen Kontakten mit den Mitgliedern des Grossen Rates und in Vernehmlassungen für eine Änderung der Verfassung des Kantons Thurgau ein, um die Wählbarkeit von Berufs- und Mittelschullehrpersonen in den Grossen Rat herbeizuführen. Die Geschäftsleitung erarbeitet ein Argumentarium, welches den unterschiedlichen Auftrag und die unterschiedlichen Anstellungsbedingungen rund um die Schulleitung zu den übrigen Angestellten der Zentralverwaltung aufzeigt.

8. POLITISCHE AKTIVIERUNG

Lehrpersonen müssen sich neben der professionellen Berufsausübung und trotz der hohen beruflichen Belastung gezielt in der Öffentlichkeit engagieren und politisch aktiv werden, um bildungspolitischen Anliegen zum Erfolg zu verhelfen. Wichtig ist eine starke Vertretung von Lehrerinnen und Lehrern in allen Parteien, im Grossen Rat des Kantons Thurgau sowie eine gute Vernetzung zu Persönlichkeiten in Wirtschafts- und Gewerbeverbänden. Mit aufklärenden, wertschätzenden Gesprächen werden die subjektiven Bilder rund um den Lehrberuf allmählich verändert.

Bildung Thurgau initiiert und pflegt regelmässige Kontakte mit Persönlichkeiten aus Politik und Wirtschaft und sensibilisiert die Lehrerschaft für ein persönliches politisches Engagement.

9. STÄRKUNG DES FACHBEREICHS WERKEN

Die neue Ausbildung an den Pädagogischen Hochschulen hat den Stellenwert von textilem und nichttextilem Werken verändert. Die Kompetenzen der Lehrpersonen sind aufgrund der kürzeren und weniger tiefen Ausbildung in diesen Fachbereichen deutlich geringer. Textiles und nichttextiles Werken sind Schlüsselqualifikationen im späteren Berufsleben einer Mehrheit der Schülerinnen und Schüler.

Bildung Thurgau setzt sich politisch im Lehrplan 21 dafür ein, dass dem Bereich Werken und Gestalten mehr Gewicht beigemessen wird als in der aktuellen Thurgauer Studententafel. Die Arbeiten der kantonalen Arbeitsgruppe sind konkreten Umsetzungsergebnissen zuzuführen.

10. HOCHWERTIGE GRUNDAUSBILDUNG

Im Zusammenhang mit dem sich anbahnenden Lehrpersonenmangel sind auch Fragen rund um die Zugangsbedingungen an die Pädagogischen Hochschulen aktuell. Bildung Thurgau wehrt sich gegen Billiglösungen, welche dem Ansehen des Berufsstandes schaden und die Schulqualität gefährden.

Unterstützt werden mittel- und langfristige angelegte Strategien zur Verbesserung der Rekrutierungssituation. Lehrpersonen der Primarstufe sollen als „Allroundlehrpersonen“ und nicht als Fachlehrpersonen ausgebildet werden.

11. BEITRAGSGESETZ

Die Geschäftsleitung von Bildung Thurgau verfolgt die Umsetzung des neuen Beitragsgesetzes weiterhin aufmerksam. Die eintreffenden Meldungen der Lehrerschaft und der Schulen werden gesammelt und regelmässig dem Amt für Volksschule vorgelegt. Besonders im Fokus stehen dabei die Entwicklung des Steuerfusses und die finanziellen Aufwendungen im sonderpädagogischen Bereich inklusive Art und Umfang der verschiedenen Angebote. Klassenlehrpersonen müssen auch mit dem neuen Beitragsgesetz genügend Unterstützung für Schülerinnen und Schüler mit besonderen Bedürfnissen erhalten.

Frauenfeld, den 20. Februar 2013 / verabschiedet von der Geschäftsleitung mit Kompetenzerteilung durch die Delegiertenversammlung am 28. November 2012