



KANTON
NIDWALDEN BILDUNGSDIREKTION

AMTSAUFTRAG UND ARBEITSZEIT FÜR DIE LEHRPERSONEN

**Von der Schulpräsidentenkonferenz
am 20. September 2007 verabschiedet.**

STANS, 20. SEPTEMBER 2007

Inhalt

1	Zusammenfassung	3
2	Einleitung	4
2.1	Ausgangslage	4
2.1.1	Bericht zum Berufsauftrag 1995	4
2.1.2	Empfehlung der Bildungsdirektorenkonferenz zum Arbeitsplatz Schule 2002	5
2.2	Auftrag	5
2.3	Vorgehen	6
3	Beruflicher Auftrag für die Lehrpersonen	6
3.1	Definition	6
3.2	Arbeitsfelder	7
3.3	Die Arbeitsfelder im Überblick	8
4	Arbeitszeit	8
4.1	Arbeitszeitberechnung	9
4.2	Verteilung der Arbeitszeit über das Jahr Unterrichtszeit und unterrichtsfreie Arbeitszeit – Umgang mit den persönlichen Ressourcen	10
4.3	Gesetzliche Grundlagen	11
4.4	Aufgabenbereiche der Lehrpersonen und Verteilung der Arbeitszeit	12
4.4.1	Arbeitsfeld Klasse und Unterricht	12
4.4.2	Arbeitsfeld Lernende und Umfeld	13
4.4.3	Arbeitsfeld Schule	14
4.4.4	Arbeitsfeld Lehrperson	16
5	Funktion Klassenlehrperson	17
5.1	Inhaltliche Beschreibung	17
5.2	Rahmenbedingungen	18
6	Teilzeitarbeit	19
6.1	Besondere Herausforderungen für die Schulorganisation	19

6.2	Arbeitszeitberechnung für Teilzeitlehrpersonen	21
6.2.1	Kleinpensen	21
6.2.2	Teilzeitpensen > 50 %	22
6.3	Ansätze zur Klärung	22
7	Aufgaben der Schule als Ganzes	23
7.1	Schulbetriebs- und Schulentwicklungspool	23
7.1.1	Inhalte des Schulbetriebs- und Schulentwicklungspools	23
7.1.2	Situation Volksschulen Nidwalden	23
8	Anhang	24
8.1	Gesetzliche Anpassungen	24
8.2	Literaturliste	24

1 Zusammenfassung

Der **berufliche Auftrag** ist im Bildungsgesetz vom September 2002 definiert. Er umfasst die Aufgaben in den Bereichen Unterricht und Erziehung, Zusammenarbeit, Gestaltung und Weiterentwicklung der Schule sowie Evaluation und Weiterbildung. Auf der Basis dieses gesetzlichen Auftrags wird nun die gesamte Tätigkeit der Lehrpersonen in vier Arbeitsfelder gegliedert und je ein prozentualer Anteil von der Gesamtarbeitszeit approximativ zugeordnet:

- Arbeitsfeld Klasse und Unterricht (ca. 82.5%)
- Arbeitsfeld Lernende und Umfeld (ca. 5%)
- Arbeitsfeld Schule (ca. 7.5 %)
- Arbeitsfeld Lehrperson (ca. 5%)

Zum Arbeitsfeld Klasse und Unterricht gehört das eigentliche Unterrichten und Erziehen. Das Arbeitsfeld Schule beinhaltet das Gestalten, Organisieren, Evaluieren und Weiterentwickeln der eigenen Schule. Das Arbeitsfeld Lernende und Umfeld beschreibt die beratenden und begleitenden Tätigkeiten, welche die Lehrperson rund um die einzelnen Lernenden ausführt. Das Arbeitsfeld Lehrperson hat die Weiterentwicklung der eigenen Person mit ihren berufsbezogenen Kompetenzen zum Ziel und beinhaltet als zentrales Element die persönliche Weiterbildung.

Die gesetzlich umschriebene Definition der **Arbeitszeit** in der Lehrpersonalverordnung beschränkt sich bislang auf das Arbeitsfeld Erziehung und Unterricht. Mit der präzisen Beschreibung der direkt unterrichtsrelevanten Tätigkeiten sowie indirekt unterrichtsbezogenen Tätigkeiten einer Lehrperson soll Transparenz über den Arbeitsplatz Schule geschaffen werden. Gleichzeitig wird damit auch ein Paradigmawechsel vollzogen, indem dargestellt wird, dass es sich beim Begriff Lektion um eine didaktische Grösse und nicht um eine Arbeitszeitmenge handelt. Die Arbeitszeit der Lehrpersonen soll gleich wie bei allen anderen Berufsfeldern in Stunden berechnet, bzw. mit einer Ganzjahresarbeitszeit beschrieben werden. Unter diesem Gesichtspunkt wird deutlich, dass die unterrichtsfreie Arbeitszeit ein ebenso wichtiger Teil des beruflichen Auftrags ist wie die Unterrichtszeit. So wird auch die reine Unterrichtslektion neu mit einer Arbeitsstunde gleichgesetzt. Mit dieser Beschreibung erhalten die Volksschulen Nidwaldens eine Grundlage, innerhalb klar definierter Arbeitsfelder und eines zeitlichen Kontingents Arbeitszeitumlagerungen vorzunehmen.

Der Berufsauftrag der Lehrpersonen ist nicht auf das Geschehen im eigenen Klassenzimmer beschränkt, sondern bezieht den ganzen **Schulbetrieb** mit ein. Kernaufgabe ist das Unterrichten sowie die Vorbereitung und Auswertung des Unterrichts. Zum Berufsauftrag gehört auch die Zusammenarbeit mit den Eltern, den Behörden, den Kolleginnen und Kollegen, die Weiterbildung, die Mitarbeit an der Gestaltung und Entwicklung der ganzen Schule sowie kleinere organisatorische und administrative Aufgaben im Schulalltag.

Neu ist die Arbeitszeitberechnung für Lehrpersonen mit **Teilzeitpensen**. Lehrpersonen, die 50% und mehr an einer Schule angestellt sind, sollen im Arbeitsfeld Schule zu 10 % des Ansatzes eines Vollpensums mitarbeiten. Damit soll sichergestellt werden, dass alle Lehrpersonen unabhängig vom Unterrichtspensum die Weiterentwicklung der Schule in allen Teilen mitgestalten, die Arbeiten für die

Schule als Ganzes mittragen und eine hohe Identifikation mit der Schule entwickeln.

Der Kanton kann und will die Aufgaben der einzelnen Lehrperson nicht bis ins Detail regeln, weil die lokalen Bedürfnisse und Rahmenbedingungen berücksichtigt werden müssen. Die Schulleitungen müssen bei der Zuweisung der anfallenden Aufgaben Gestaltungsraum haben. Die gesetzlichen Grundlagen enthalten deshalb nur die grundsätzlichen Pflichten der Lehrerinnen und Lehrer. Die Schulleitung und die Lehrperson müssen sich mit der konkreten Umsetzung des Berufsauftrages an ihrer Schule auseinandersetzen.

2 Einleitung

2.1 Ausgangslage

2.1.1 Bericht zum Berufsauftrag 1995

Der letzte Bericht zum beruflichen Auftrag und zur Arbeitszeit der Lehrerinnen und Lehrer, auf welche sich der Kanton Nidwalden beruft, stammt aus dem Jahre 1995¹. Eine Arbeitsgruppe hat im Auftrag der damaligen Innerschweizer Erziehungsdirektorenkonferenz diesen Bericht erarbeitet. Den Veränderungen, welche der Lehrberuf in den 80-er und 90-er Jahren erfahren hat, wurde in diesem Bericht Rechnung getragen. Aufgaben, welche im Rahmen der Schulentwicklung von den Lehrpersonen wahrgenommen werden mussten, wie die Bedeutung der Elternarbeit, die deutlich komplexer gewordene Erziehungsarbeit oder die Forderung der permanent gepflegten Weiterbildung wurden in der neuen Definition der Arbeitszeit bereits berücksichtigt. Im Bericht 1995 wurde zur Entwicklung der Volksschule eine Vision formuliert, die an Aktualität nichts eingebüsst hat. Sie wird mit folgenden Leitsätzen beschrieben:

- Eine gute Schule ist eine gestaltete Schule mit einer eigenen Schulkultur
- Eine gute Schule basiert auf einer Haltung der Zusammenarbeit der Lehrpersonen
- An einer guten Schule nehmen die Lehrpersonen als Team Eigenverantwortung wahr
- Eine gute Schule wird pädagogisch geleitet
- In einer guten Schule bildet sich die Lehrerschaft weiter
- Eine gute Schule pflegt die Zusammenarbeit mit ihrem Umfeld
- In einer guten Schule wird das Lernen und das Zusammenleben gemeinsam mit den Schülerinnen und Schülern gestaltet.

Die Erfahrungen der vergangenen zehn Jahre haben gezeigt, dass gestützt auf die oben erwähnten Leitideen nicht primär die Definition der Arbeitsfelder revidierungsbedürftig ist, dass aber durch die Verlagerung der Ansprüche im Umfeld des Unterrichts die Verteilung der gesamten Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitsfelder überprüft werden muss.

¹ Beruflicher Auftrag und Arbeitszeit der Lehrerinnen und Lehrer, Schlussbericht der IEDK-Arbeitsgruppe, Januar 1995

Zudem hat der „Arbeitsplatz Schule“ in den vergangenen zehn Jahren in struktureller und inhaltlicher Hinsicht nochmals markante Änderungen erfahren. Strukturell in dem Sinne, als der Arbeitsplatz Schule eine neue Führungsorganisation erhalten hat, dass die Lehrerbildung neu organisiert wurde, dass die Schulorganisation vor Ort mit verschiedenen Schulmodellen neu gestaltet wurde. Inhaltlich dahingehend, dass praktisch alle Lehrpläne überarbeitet wurden und neue Inhalte, namentlich im Bereich der Fremdsprachen und Informatik geschaffen wurden, die Didaktik sich weiterentwickelt hat, Beurteilungsformen geändert haben. Die Neuerungen im Volksschulwesen wurden mit dem Volksschulgesetz 2002 und der Volksschulverordnung 2003 gesetzlich verankert.

2.1.2 Empfehlung der Bildungsdirektorenkonferenz zum Arbeitsplatz Schule 2002

Diese inhaltlichen und strukturellen Veränderungen im Volksschulwesen haben selbstverständlich Auswirkungen auf die Tätigkeit der Lehrerinnen und Lehrer. Über die Arbeitsbelastung und die Arbeitszufriedenheit der Lehrpersonen wurden mehrere Studien publiziert. Eine regionale Arbeitsgruppe hat der Bildungsdirektorenkonferenz Zentralschweiz (BKZ) im September 2002 einen Bericht zur Optimierung des Arbeitsplatzes Schule vorgelegt. Die BKZ hat daraufhin folgende Empfehlungen an die Kantone abgegeben:

1. Die Aufgabenbereiche der Lehrpersonen werden mit Richtwerten zur prozentualen Verteilung der Arbeitszeit wie folgt definiert:
 - Arbeitsfeld Klasse: unterrichten und erziehen, planen, vorbereiten, organisieren und auswerten des Unterrichts, ca. 82.5 %
 - Arbeitsfeld Lernende: beraten und begleiten der Lernenden; zusammenarbeiten mit Erziehungsberechtigten, Schuldiensten und Amtsstellen, ca. 5 %
 - Arbeitsfeld Schule: gestalten, organisieren, entwickeln und evaluieren der eigenen Schule, ca. 7.5%
 - Arbeitsfeld Lehrperson: evaluieren der eigenen Tätigkeiten, individuell weiterbilden in allen Tätigkeitsbereichen, ca. 5 %
2. Die Funktion als Klassenlehrperson soll im Unterrichtspensum berücksichtigt werden.
3. Zuhanden der Schulleitungen soll ein Schulbetriebs- und Schulentwicklungs-pool zur Verfügung stehen. Dies ermöglicht den Schulleitungen, im Rahmen von Pools Lehrpersonen nach eigenem Ermessen für besondere Aufgaben an der Schule freizustellen.
4. Um dem „Burnout“-Syndrom präventiv entgegenwirken zu können, soll in einer Lehrerkarriere zweimal eine Langzeitweiterbildung besucht werden können.
5. Mittelfristig soll ein „Arbeitsstundenmodell“ entwickelt werden. Die Beschreibung der Arbeitszeit berücksichtigt dabei die einzelnen Arbeitsfelder einer Lehrperson präziser, der Anstellungsgrad wird nicht mehr alleine über die Menge der Unterrichtszeit definiert.

2.2 Auftrag

Im Bildungsgesetz vom 17. April 2002 ist in Artikel 22 der Berufliche Auftrag der Lehrpersonen definiert. Die Einzelheiten des beruflichen Auftrags und die Unterrichtsverpflichtung wurden vom Regierungsrat in der Vollzugsverordnung geregelt. Die letzte Revision der Lehrpersonalverordnung mit der Definition der Pflichtpensen erfolgte im November 2000.

Da der Lehrberuf sich aber nicht auf das Unterrichten alleine beschränkt, ist es von Bedeutung, im Interesse eines modernen Berufsverständnisses die weiteren Arbeitsfelder klar zu beschreiben und die dafür notwendige Zeit einzuräumen.

Der Lehrberuf wird als Tätigkeit definiert, dessen Kerngeschäft zwar das Unterrichten ist, welche aber gleichzeitig weitere Arbeitsfelder umfasst. Dadurch wird eine bessere Transparenz über die Tätigkeit von Lehrpersonen geschaffen, was

in erster Linie der permanenten Weiterentwicklung der Institution Schule und der Qualitätsentwicklung dient.

Mit einer neuen Arbeitszeitdefinition wird gleichzeitig ein neues Arbeitszeitmodell angestrebt. Damit einher geht ein Paradigmawechsel, weg vom Lektionenmodell hin zu einem Modell mit einer Gesamtjahresarbeitszeit, bestehend aus Unterrichtszeit und unterrichtsfreier Arbeitszeit. Die Aufteilung der Arbeit auf die verschiedenen Arbeitsfelder kann innerhalb der Gesamtjahresarbeitszeit flexibel erfolgen und wird von den Schulleitungen in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden als Führungsinstrument verwendet.

2.3 Vorgehen

Die Bildungsdirektion Nidwalden hat mit der Erarbeitung eines Arbeitszeitmodells gemäss Empfehlungen der BKZ eine Arbeitsgruppe beauftragt.

Mitglieder der Arbeitsgruppe

Vreni Völkle, Vorsteherin Amt für Volksschulen (Leitung)
 Alfonso Ventrone, Hergiswil, Vertretung Schulbehörden
 Luzius Berthel, Stans, Vertretung Schulleitungen
 Marcel Stutz, Buochs, Vertretung Schulleitungen
 Otto Schlumpf, Ennetbürgen, Präsident Lehrerverband Nidwalden (LVN)
 Marcel Barmettler, Stans, Vertreter Lehrpersonen LVN

Die Arbeitsgruppe hat anlässlich von 5 Arbeitssitzungen den vorliegenden Bericht erarbeitet. Sie stützte sich in erster Linie auf den Bericht „Beruflicher Auftrag und Arbeitszeit der Lehrerinnen und Lehrer, Schlussbericht der IEDK-Arbeitsgruppe vom Januar 1995“ und Berichte der Kantone Luzern, Obwalden und Aargau.

Der Bericht wurde im Oktober 2006 in eine breite Vernehmlassung geschickt. Die Ergebnisse der Vernehmlassung wurden in der Schulpräsidentenkonferenz am 31. Mai 2007 und 20. September 2007 beraten und verabschiedet. Die entsprechenden Änderungen sind in diesen definitiven Bericht eingearbeitet.

3 Beruflicher Auftrag für die Lehrpersonen

3.1 Definition

Der berufliche Auftrag der Lehrpersonen ist im Bildungsgesetz (NG 311.1) Art. 22 wie folgt beschrieben.

¹ Die Lehrerinnen und Lehrer tragen im Rahmen des Auftrags der Schule die Verantwortung für die ihnen anvertrauten Schülerinnen und Schüler und ergänzen die elterliche Erziehung.

² Sie haben insbesondere die folgenden Pflichten:

1. zu unterrichten und erziehen;
2. den Unterricht zu planen, vorzubereiten, zu organisieren und auszuwerten;
3. mit Eltern, anderen Lehrpersonen, der Schulleitung und den Behörden zusammenzuarbeiten;
4. bei der Gestaltung und Organisation des Schullebens und der Schulentwicklung mitzuwirken;
5. sich weiterzubilden.

³ Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten des beruflichen Auftrags und die Unterrichtsverpflichtung in einer Vollzugsverordnung.

Im Weiteren werden in Art. 21 die Anforderungen an die Lehrpersonen zur Ausübung dieses Auftrages festgehalten:

¹ Zur Erfüllung des Bildungs- und Erziehungsauftrages verfügt jede Lehrperson über die nötige Sach-, Sozial-, Selbst- und Methodenkompetenz.

² Sie besitzt einen Ausbildungsabschluss, der gestützt auf die Interkantonale Vereinbarung über die Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen anerkannt ist. Der Regierungsrat kann die Ausbildungsabschlüsse weiterer Ausbildungsinstitutionen anerkennen.

³ Die Direktion kann einen Lehrfähigkeitsausweis erteilen auch wenn kein anerkanntes Lehrdiplom vorliegt, jedoch der Nachweis gleichwertiger Ausbildung oder langjähriger Schulerfahrung erbracht wird.

⁴ Die Direktion kann einer Lehrperson die Lehrtätigkeit an einer öffentlichen Schule im Kanton verbieten, sofern schwerwiegende und begründete Zweifel bestehen, ob die Lehrperson über die Kompetenzen gemäss Abs. 1 verfügt.

3.2 Arbeitsfelder

Die im Gesetz beschriebenen Pflichten der Lehrpersonen werden in folgende vier Arbeitsfelder zusammengefasst:

1. Arbeitsfeld Klasse und Unterricht
2. Arbeitsfeld Schule
3. Arbeitsfeld Lernende und Umfeld
4. Arbeitsfeld Lehrperson

Zum Arbeitsfeld Klasse und Unterricht gehört das eigentliche Unterrichten und Erziehen. Das Arbeitsfeld Schule beinhaltet das Gestalten, Organisieren, Evaluieren und Weiterentwickeln der eigenen Schule. Das Arbeitsfeld Lernende und Umfeld beschreibt die beratenden und begleitenden Tätigkeiten, welche die Lehrperson rund um die einzelnen Lernenden ausführt. Das Arbeitsfeld Lehrperson hat die Weiterentwicklung der eigenen Person mit ihren berufsbezogenen Kompetenzen zum Ziel und beinhaltet als zentrales Element die persönliche Weiterbildung.

Die Abgrenzung der einzelnen Arbeitsfelder ist nicht immer eindeutig zu vollziehen und bei verschiedenen Tätigkeiten liessen sich auch andere Zuordnungen und Unterteilungen begründen. Die vorliegende Untergliederung orientiert sich an den Vorlagen der umliegenden Kantone. Damit soll erreicht werden, dass man unter „Arbeitsplatz Schule“ zumindest in der Region Zentralschweiz dasselbe versteht.

3.3 Die Arbeitsfelder im Überblick

<p>1. Arbeitsfeld Klasse und Unterricht</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ unterrichten ▪ erziehen <ul style="list-style-type: none"> ➤ planen, vorbereiten, organisieren, durchführen, auswerten, beurteilen des Unterrichts <ul style="list-style-type: none"> - kurzfristig - langfristig (Projekte, Lager) ➤ Erziehung ➤ unterrichtsbezogene Zusammenarbeit mit andern Pädagogen <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center; margin: 10px auto; width: fit-content;"> <p>Klassenlehrfunktion</p> </div>	<p>3. Arbeitsfeld Schule</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ gestalten + organisieren der eigenen Schule ▪ evaluieren + entwickeln der Schule <ul style="list-style-type: none"> ➤ fach- und stufenspezifische Zusammenarbeit (lokal und kantonal) ➤ Teamsitzungen ➤ vorbereiten + durchführen von Schulanlässen ➤ Aufsichtspflicht wahrnehmen ➤ Teilnahme an schulinterner Weiterbildung ➤ vorbereiten und durchführen von Entwicklungsprojekten ➤ erledigen von administrativen Aufgaben ➤ mitarbeiten in der Qualitätssicherung und – entwicklung
<p>2. Arbeitsfeld Lernende und Umfeld</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ beraten + begleiten <p>Zusammenarbeit mit:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Schulleitungen ➤ Eltern ➤ Amtsstellen ➤ Fachstellen ➤ abnehmenden Schulen & Betrieben ➤ Institutionen ➤ usw. 	<p>4. Arbeitsfeld Lehrperson</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ evaluieren der eigenen Tätigkeit gemäss QE Konzept ▪ Weiterentwickeln der eigenen Tätigkeit ▪ sich weiterbilden

4 Arbeitszeit

Die Arbeitszeit der Lehrpersonen modellhaft darzustellen, wird immer als Versuch stehen bleiben. Wie bereits im IEDK Bericht 1995 erwähnt, wird versucht, im Modell die zeitliche Belastung einer „durchschnittlichen“ Lehrperson nachzuvollziehen - dies im Bewusstsein, dass es diese nicht gibt. Es gibt Lehrpersonen, die mit einem verhältnismässig geringen Vorbereitungsaufwand einen guten Unterricht zu gestalten wissen, während bei anderen Lehrpersonen ein Unterricht ähnlicher Qualität mit einem wesentlich grösseren Vorbereitungsaufwand verbunden ist. Solche individuellen Gegebenheiten kann ein Modell nicht wiedergeben. Das Modell soll helfen, die Arbeitszeit der Lehrpersonen zu gliedern. Aufgrund dieser Gliederung kann abgewogen werden, ob die für die einzelnen Arbeitsfelder zu Verfügung stehende Zeit angemessen erscheint, um die entsprechenden Aufgaben zu erfüllen.

Überlegungen zur Arbeitszeit beleuchten auch nur einen Aspekt der Arbeitsbelastung einer Berufsgruppe. Wollte man die gesamte Belastung erfassen, so müssten auch andere Gesichtspunkte berücksichtigt werden, wie etwa psychische Belastungen oder Stressfaktoren.

Es geht nicht darum, die pädagogische Arbeit genau nach Stunden zu sezieren und aufzuteilen. Die nachstehende Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitsfelder ist eine approximative Darstellung und dient den Pädagogen, den Behörden und der Schulführung als Orientierungshilfe und Kommunikationsinstrument.

4.1 Arbeitszeitberechnung

Dass die Arbeitszeit der Lehrpersonen nicht alleine durch das Unterrichtspensum definiert wird, ist selbstverständlich. Die Unterteilung in Unterrichtszeit und unterrichtsfreie Arbeitszeit ist längstens Standard. Somit ist es auch ein Leichtes, von einer gesamten Jahresarbeitszeit zu sprechen und eine prozentuale Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitsfelder vorzunehmen.

Um die Berechnung des Anteils der erteilten Lektionen auf die Gesamtjahresarbeitszeit zu vereinfachen, wird vorgeschlagen, eine Unterrichtslektion mit einer Arbeitsstunde gleichzusetzen. Dies lässt sich mit der effektiv aufgewendeten Zeit pro Lektion, der erwarteten Präsenzzeit der Lehrpersonen vor und nach dem Unterricht sowie während der Pausen auch leicht begründen. Mit dieser Berechnungsart kann man sich auch leicht von der umständlichen Umrechnungszeit, was eine Lektion im Verhältnis zu einer Jahresarbeitsstunde Wert sei, verabschieden und den Paradigmawechsel vollziehen.

Etwas komplexer zeigt sich die Frage nach der total geleisteten Jahresarbeitszeit der Lehrpersonen. Grundsätzlich kann dies nur mit einer umfassenden Arbeitszeiterhebung dargelegt werden. Auf eine solche Arbeitszeiterhebung haben wir verzichtet, da es zum einen nicht zum Auftrag gehörte, zum andern wir davon ausgehen, dass die Arbeitsverhältnisse in den Volksschulen bei uns nicht wesentlich anders sind als in den umliegenden Kantonen. Datenmaterial liefert die Studie zur Arbeitszeiterhebung von Charles Landert zur „Arbeitszeit der Lehrpersonen in der Deutschschweiz“ aus dem Jahre 1999. Diese Studie ist auch in den Lehrerverbänden anerkannt, sie wurde für die Arbeitszeitdefinition in den Kantonen Obwalden und Luzern verwendet. Die Erfahrungen aus den Schulen Nidwaldens aber begründen eine leichte Abweichungen zur prozentualen Verteilung der Arbeitszeit auf die Arbeitsfelder in den Nachbarkantonen. In Berücksichtigung der intensiv gepflegten Schulentwicklung in den Gemeindeschulen, welche eine hohe Kooperation erfordert, wurde auf Kosten des Arbeitsfeldes Klasse und Unterricht ein höherer Arbeitszeitanteil (2.5%) dem Arbeitsfeld Schule zugeschrieben.

Grundsätzlich darf bei der Berechnung davon ausgegangen werden, dass die jährliche Gesamtarbeitszeit der Lehrperson jenen der Angestellten im öffentlichen Dienst entsprechen soll. Ausgehend von der heute für das Staatspersonal geltenden Arbeitszeitregelung und den geltenden Bestimmungen für die Organisation des Schuljahres lassen sich folgende Arbeitszeitberechnungen (Massstab: 29 Lektionen Vollpensum) ableiten.

• **Effektive jährliche Arbeitszeit für das Staatspersonal** (Durchschnitt)

48 Arbeitswochen à 42 Stunden nach Abzug der Feiertage	1920 Std.
4 Wochen Ferien	
Total Arbeitsstunden im Jahr	1920 Std.

• **Effektive jährliche Arbeitszeit der Lehrpersonen**

A1: Klasse und Unterricht 82,5 %		1584 Std.
38.5 Schulwochen à 29 Stunden Unterricht	1116 Std.	
Vorbereiten, Nachbereiten	468 Std.	
A2: Lernende und Umfeld 5%		96 Std.
Beratung und Begleitung der Lernenden, Elternarbeit Zusammenarbeit mit anderen Institutionen		
A3: Arbeitsfeld Schule 7,5 %		144 Std.
Gestalten , organisieren, evaluieren und entwickeln der eigenen Schule		
A4: Lehrperson 5 %		96 Std.
Weiterbildung		
4 Wochen Ferien		
Total Arbeitsstunden im Jahr		1920 Std.

4.2 Verteilung der Arbeitszeit über das Jahr

Unterrichtszeit und unterrichtsfreie Arbeitszeit – Umgang mit den persönlichen Ressourcen

Dass all die 1920 Arbeitsstunden nicht in 38,5 Schulwochen geleistet werden, versteht sich von selbst. Würden alle zum Amtsauftrag der Lehrpersonen gehörenden Tätigkeiten nur während der Schulwochen ausgeführt, so ergäbe dies im Schnitt eine wöchentliche Arbeitszeit von 49,8 Stunden. Dies wiederum ergäbe einen Kompensationsanspruch von total 300 Std., was 7 zusätzlichen arbeitsfreien Wochen entspräche (7 unterrichtsfreie Wochen plus 4 Ferienwochen = 11 bis 12 Schulferienwochen). Da die Gestaltung der unterrichtsfreien Arbeitszeit zu einem grossen Teil der einzelnen Lehrperson überlassen bleibt, ist sie auch gefordert, selbstverantwortlich mit der Verteilung der unterrichtsfreien Arbeitszeiten über die Schulwochen und schulfreien Wochen umzugehen. Ein Teil der Vorbereitungsarbeit sowie ein Teil der Weiterbildung kann in die unterrichtsfreien Wochen gelegt werden.

Fakt ist, dass die Tätigkeiten aus den Arbeitsfeldern Lernende und Umfeld, Klasse und Unterricht sowie ein Teil des Arbeitsfelds Schule sehr an die Schulwochen gebunden sind. Sehr viel Gestaltungsspielraum im Umgang mit der unterrichtsfreien Arbeitszeit aber besteht im Arbeitsfeld Lehrperson. Insbesondere bei der Planung der persönlichen Weiterbildung sollen wenn immer möglich die unterrichtsfreien Schulwochen anvisiert werden. Die Verlegung der Weiterbildung in die unterrichtsfreien Schulwochen hat vor allem auf der personalen Ebene der

Lehrpersonen im Hinblick auf die „work-live-balance“ grosse Vorteile: Höhere Lerneffizienz bei nicht parallel verlaufenden Arbeitsbelastungen, bessere Konzentration während der Unterrichtswochen auf die unterrichtsgebundenen Tätigkeiten, mehr Erholungsfreiraum während den anspruchsvollen Unterrichtswochen.

Zudem ergeben sich auch Vorteile auf der organisatorisch-administrativen Ebene: Bessere Ausnutzung der Schulräume in den Ferienzeiten für Kurse, bessere Verteilung der Arbeitskapazitäten von Kurssekretariaten.

Die Tätigkeiten im Arbeitsfeld Schule sind zum grossen Teil an Teamarbeit gebunden. Hier versteht es sich von selbst, dass die einzelne Lehrperson nicht frei über die Zeit verfügen kann, sondern die Zeitgefässe durch die Schulführung bestimmt werden (vgl. Kap. 4.3 und Kap 5.3). Viele Tätigkeiten aus dem Arbeitsfeld Schule können in die unterrichtsfreien Wochen verlegt werden: schulinterne Weiterbildung, vorbereiten von Projektwochen und Schulanlässen, fach- und stufenspezifische Vorbereitungen im Team.

Die gleichmässige Verteilung der Arbeitszeit über das Jahr hinweg ist vor allem für Lehrpersonen im fortschreitenden Alter ein wichtiges Thema. Mit einer günstigen Verteilung der persönlichen Weiterbildung sowie der schulhausinternen Weiterbildung kann hier der Hektik und Überlastung während der Schulwochen vorgebeugt werden.

4.3 Gesetzliche Grundlagen

Die Lehrpersonalverordnung gibt zur Arbeitszeit grundsätzlich folgende Regelung vor:

§ 5a Arbeitszeit

¹ Die Schulleitung ist berechtigt, die Arbeitszeit für alle ihr unterstellten Lehrpersonen verbindlich festzulegen.

² Die Arbeitszeit der Lehrpersonen umfasst:

1. die Unterrichtszeit;
2. die vorgegebene Arbeitszeit ausserhalb des Unterrichts zur Teilnahme an Informations- und Planungssitzungen sowie zur Teilnahme an schulinterner Lehrerinnen- und Lehrerweiterbildung;
3. die vereinbarte Arbeitszeit ausserhalb des Unterrichts zur Koordination mit anderen Lehrpersonen und zur Durchführung von Schulanlässen, Reformprojekten und Evaluationen;
4. die frei gestaltbare Arbeitszeit ausserhalb des Unterrichts zur Vor- und Nachbereitung des Unterrichts, zur Beratung und Begleitung der Lernenden, zur Zusammenarbeit mit den Eltern, zur Evaluation der eigenen Tätigkeit sowie zur persönlichen Weiterbildung.

³ Die vorgegebenen Arbeitszeiten und Termine werden von der Schulleitung jeweils für ein Jahr festgelegt.

In dieser Auflistung der Arbeitszeit sind grundsätzlich die Inhalte der Arbeitsfelder, wie sie nachfolgend aufgeführt sind, bereits berücksichtigt.

4.4 Aufgabenbereiche der Lehrpersonen und Verteilung der Arbeitszeit

Im Folgenden werden die Inhalte der Arbeitsfelder beschrieben, die dafür bestimmte Arbeitszeit festgelegt, sowie Hinweise zur Umsetzung gemacht.

4.4.1 Arbeitsfeld Klasse und Unterricht

Arbeitsfeld Klasse + Unterricht	82.5 % ca. 1584 Std.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ unterrichten ▪ erziehen ➤ planen, vorbereiten, organisieren, durchführen, auswerten, beurteilen des Unterrichts <ul style="list-style-type: none"> - kurzfristig - langfristig (Projekte, Lager) ➤ Erziehung ➤ unterrichtsbezogene Zusammenarbeit mit andern Pädagogen 	<p>Unterrichten und Erziehen: Damit ist die direkte Arbeit mit den Schülerinnen und Schülern zu verstehen. Sie beinhaltet die eigentliche Unterrichtstätigkeit im Klassenzimmer und umfasst beispielsweise auch die Durchführung von Lehrausgängen, Schulreisen oder Klassenlagern, die Durchführung von Projekten oder die Begleitung von Schnupperlehren.</p> <p>Planen und Vorbereiten, Organisieren und Auswerten des Unterrichts: Dieser Bereich steht in unmittelbarem Zusammenhang mit Unterrichten und Erziehen. Er umfasst unterrichtsbezogene Tätigkeiten wie beispielsweise die Unterrichtsplanung (Jahres-, Semester- und Wochenplanung), die Unterrichtsvorbereitung und -Auswertung, die Korrektur und Bewertung von Schülerarbeiten. Hierher gehören auch organisatorische, administrative und planerische Tätigkeiten, welche die eigene Klasse bzw. die Unterrichtstätigkeit betreffen (Erstellen des Stundenplans, Verwaltung des Schulmaterials der eigenen Klassen, Führen des Klassenjournals etc.)</p>
<p>Verfahren: In der Regel beträgt die Unterrichtsverpflichtung 29 Lektionen bei einer 100 % Anstellung. Die Unterrichtsverpflichtung für ein Vollpensum ist für jede Kategorie von Lehrpersonen in der Lehrpersonalverordnung (NG 165.117) definiert.</p> <p>Die Übernahme der Klassenlehrfunktion wird für Klassenlehrpersonen ab der 5. Klasse mit einer Wochenlektion abgegolten. Bei Pensenteilung muss die Funktion der Klassenlehrperson einer Lehrperson zugewiesen werden. Dies ist im Anstellungsvertrag entsprechend zu berücksichtigen. Eine weitere Senkung der Anzahl Unterrichtslektionen ergibt sich durch die Regelung der Altersentlastung.</p> <p>Abweichungen der Anzahl Unterrichtslektionen zugunsten oder zulasten eines andern Arbeitsfeldes können mit der Schulleitung ausgehandelt werden. Die Entscheidungskompetenz liegt bei der anstellenden Behörde.</p> <p>Bei Teilzeitpensum ist der Prozentsatz für dieses Arbeitsfeld entsprechend dem Anstellungsvertrag (z.B. 60 % von 1584 Stunden).</p>	

4.4.2 Arbeitsfeld Lernende und Umfeld

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitsfeld Lernende + Umfeld 	<p>5 % ca. 96 Std.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ beraten + begleiten <p>Zusammenarbeit mit</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Fachlehrpersonen Schulleitung ➤ Eltern ➤ Amtsstellen ➤ Fachstellen ➤ abnehmenden Schulen +Betrieben ➤ Institutionen ➤ usw. 	<p>Das Auftragsfeld Lernende und Umfeld beinhaltet Lehr -und Beratungstätigkeiten ausserhalb des Arbeitsfeldes Unterricht.</p> <ul style="list-style-type: none"> - z.B. Schülerbeurteilung, Lern- und Laufbahnberatung, Beurteilungs- und Übertrittsgespräche, Förder- und Konfliktlösungsgespräche - regelmässige Besprechungen mit den Erziehungsberechtigten und den Lernenden zu Lernerfolg und Lernentwicklung - Zusammenarbeit mit anderen Fachlehrpersonen, Schulischen Heilpädagogen, Therapeutinnen, Schulpsychologen, mit Amts- und Fachstellen, abnehmenden Schulen und Institutionen - Erstellen von Berichten und Referenzen bei Übertritt und Berufswahl
<p>Verfahren Das Arbeitsfeld Lernende beträgt in der Regel 5 % des Anstellungspensums. Dies gilt für Vollzeitpensen ebenso wie für Teilzeitpensen, wobei der Aufwand für Fachlehrpersonen und Lehrpersonen, welche sich gemeinsam ein Pensum teilen, hier höher sein dürfte.</p>	

4.4.3 Arbeitsfeld Schule

Arbeitsfeld Schule	7,5 % ca. 144 Std.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ gestalten + organisieren der eigenen Schule ▪ evaluieren + entwickeln der Schule ➤ fach- und stufenspezifische Zusammenarbeit (lokal und kantonal) ➤ Teamsitzungen ➤ vorbereiten + durchführen von Schul-anlässen ➤ Aufsichtspflicht wahrnehmen ➤ Teilnahme an schulinterner Weiterbildung ➤ vorbereiten und durchführen von Ent-wicklungsprojekten ➤ erledigen von administrativen Auf-gaben ➤ mitarbeiten in der Qualitätssicherung und -entwicklung 	<p>Im Arbeitsfeld Schule ist grundsätzlich zu un-terscheiden zwischen Aufgaben, die unab-dingbar zum engeren Auftrag einer jeden Lehrperson gehören und solchen Aufgaben, die einzelnen oder mehreren Lehrpersonen zugewiesen werden können.</p> <p>Zum engeren Auftrag, das heisst der Gestal-tung des täglichen Schullebens gehören:</p> <ul style="list-style-type: none"> - die pädagogische Mitgestaltung der Schule (Ausarbeiten und Realisieren ei-nes pädagogischen Leitbildes, Mittragen der Schulkultur) - Mitarbeit in Qualitätsgruppen - die Zusammenarbeit im Kollegium, mit den Schulbehörden und mit schulischen kantonalen Amtsstellen - Vorbereitung gemeinsamer Veranstal-tungen - die Beteiligung an der Organisation von Schulanlässen, Elternabenden - die Übernahme kleinerer organisatori-scher oder administrativer Aufgaben - die Wahrnehmung der Pausenaufsicht - Teilnahme an SCHILW-Veranstaltungen <p>Umfangreichere Aufgaben, wie die Betreu-ung der Schulbibliothek, Betreuung von ein-zelnen Arbeitsräumen oder der Informatik werden aus dem Pensenpool vergütet oder speziell nach Aufwand entschädigt.</p> <p>Zum erweiterten Auftrag, das heisst Mitwir-kung an der Entwicklung der Schule gehören:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Teilnahme an Fachschafts- und Stufen-konferenzen - Engagement in Arbeitsgruppen zu grö-sseren Entwicklungsprojekten (z.B. Schü-lerbeurteilung, Reorganisation 9. Schul-jahr, Grund/ Basisstufe, Förderung von Kindern mit Lernproblemen etc.) - Evaluation und Einführung von neuen Lehrmitteln und Lehrplänen.

Verfahren

Das Auftragsfeld Schule beträgt in der Regel 7,5% bei einem Vollpensum.

Regelmässig wiederkehrende oder permanente schulinterne Aufgaben sollten in einem Führungshandbuch festgelegt werden. Lehrpersonen, welche neben ihrer Unterrichtstätigkeit Zusatzaufgaben im Dienste der Schule übernehmen, können hierfür von der Anstellungsinstanz in ihrer wöchentlichen Unterrichtszeit entlastet werden (vgl. Lehrpersonalverordnung § 7).

Schulhausinterne Weiterbildung umfasst in der Regel mindestens vier Arbeitstage, wobei zwei davon in die Unterrichtszeit fallen dürfen. Die Schulleitung kann aber aus der zur Verfügung stehenden Zeit von total 144 Jahresarbeitsstunden für die Belange der Schule mehr Zeit für gemeinsame Weiterbildungen einsetzen.

Lehrpersonen, welche 50% und mehr an einer Schule arbeiten, sollen grundsätzlich verpflichtet werden, die gemeinsamen Arbeitszeiten im Interesse des Betriebs Schule vollumfänglich einzusetzen. Bei der Definition des gesamten Arbeitspensums und bei der Erstellung des Arbeitsvertrags ist diesem Aspekt entsprechend Rechnung zu tragen.

Lehrpersonen mit Teilpensum unter 50 % sind im Arbeitsfeld Schule entsprechend ihrem Arbeitspensum anwesend oder die Schulleitung handelt mit der Lehrperson die Aufgabenzuweisung in diesem Arbeitsfeld aus. Abweichungen zugunsten oder zulasten eines anderen Arbeitsfeldes sind möglich. (Beispiele unter Teilzeitpensum, Kapitel 6.2)

4.4.4 Arbeitsfeld Lehrperson

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitsfeld Lehrperson 	<p>5 % ca. 96 Std.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ evaluieren der eigenen Tätigkeit gemäss QE Konzept ▪ Weiterentwickeln der eigenen Tätigkeit ▪ sich weiterbilden 	<p>Lehrerinnen und Lehrer müssen in der Lage sein, sich den ständig entwickelnden Anforderungen an ihre berufliche Tätigkeit anzupassen. Sie überdenken ihre eigene Tätigkeit, reflektieren ihre Arbeit in Qualitätsgruppen und setzen sich Ziele für ihre persönliche Weiterbildung. Die Weiterbildung kann in berufsbegleitenden Kursen, in Intensivweiterbildungen oder im Rahmen von schulinternen Veranstaltungen, aber auch sehr individuell und institutionell ungebunden mit der Lektüre und Auseinandersetzung von Fachzeitschriften und Fachliteratur erfolgen.</p> <p>Weiter Bestimmungen zur Weiterbildung sind in der Volksschulverordnung § 93 ff enthalten.</p>
<p>Verfahren</p> <p>Das Arbeitsfeld „Lehrperson“ beträgt in der Regel 5 % des Anstellungsverhältnisses.</p> <p>Perspektiven und Schwerpunkte der persönlichen Weiterbildung werden mit der Schulleitung im Rahmen des Personalgespräches festgelegt.</p> <p>Die Weiterbildung gliedert sich in institutionelle und nicht institutionelle Weiterbildung (vgl. § 96 und § 97 der Volksschulverordnung).</p> <p>Die persönliche Weiterbildung erfolgt in der Regel in der unterrichtsfreien Arbeitszeit.</p> <p>Nachdiplomkurse und -studien können mit einer Weiterbildungsvereinbarung zwischen Schulbehörde, Schulleitung und Lehrperson diesem Arbeitsfeld angerechnet werden.</p> <p>Allfällig obligatorische kantonale Weiterbildungsveranstaltungen sind diesem Arbeitsfeld anzurechnen.</p>	

5 Funktion Klassenlehrperson

5.1 Inhaltliche Beschreibung

(Quelle: Entwurf der Projektleitung Besoldungsrevision 2005, Kanton Luzern)

Allgemein:

- Ansprechperson für Lernende und Erziehungsberechtigte
- verantwortlich gegenüber Schulleitung, erledigt anfallende administrative Arbeiten
- fördert die Fähigkeit und die Bereitschaft der Klasse und der einzelnen Lernenden, Verantwortung für die Klassengemeinschaft und für das Schulklima zu übernehmen.

Aufgaben der Klassenlehrperson

In der Schule:

- vertritt die Interessen der Klasse und bringt Anliegen der Schul(haus)leitung vor
- fördert die pädagogische und administrative Zusammenarbeit zwischen den Fachlehrpersonen und informiert diese sachlich über die Klasse
- koordiniert und organisiert offizielle Klassenanlässe (Schulreise, Projekttag, Ausflüge, Stundenplanänderungen)
- pflegt in dem von der Schulleitung festgelegten Rahmen Kontakte zu den Abnehmerschulen

In der Klasse:

- sichert den Informationsfluss zur Klasse
- fördert die Klassengemeinschaft
- berät die Lernenden bei allgemeinen schulischen oder persönlichen Schwierigkeiten
- vermittelt bei Konflikten
- fördert die Klasse in ihrer Lern- und Arbeitstechnik und unterstützt sie bei der Aufarbeitung von Lerndefiziten
- orientiert die Klasse über mögliche Wege der Schul- und Berufslaufbahn und unterstützt sie bei der Laufbahnfindung und Laufbahnwahl
- greift stufenspezifische Themen der Beurteilung auf
- greift aktuelle Themen auf

Gegenüber Lernenden und Erziehungsberechtigten:

- erste Ansprechperson für Schul- und Lebensfragen, berät Lernende mit Schul-schwierigkeiten oder besonderen Begabungen
- geht soweit wie möglich auf die Eigenart und das persönliche Umfeld der Lernenden ein
- teilt im Beurteilungsgespräch die schulischen Leistungen und Entwicklungen sowie das persönliche Verhalten mit
- führt Elternabende durch und organisiert nach Bedarf weitere Kontakte mit den Erziehungsberechtigten

5.2 Rahmenbedingungen

Die BKZ hat in ihrer Empfehlung vom September 2002 darauf hingewiesen, dass die Funktion der Klassenlehrperson im Unterrichtpensum berücksichtigt werden soll.

Die Lehrpersonalverordnung vom 28. November 2000 (NG 165.117) hat diese Empfehlung bereits im Vorfeld zu einem grossen Teil realisiert. Die Regelung gilt für die Lehrpersonen ab der 5. Klasse.

Aufgrund der kontroversen Vernehmlassungsantworten zu einer weitergehenden Regelung wird der Status quo bis auf weiteres beibehalten.

6 Teilzeitarbeit²

Die schulische Arbeit bietet sich für Teilpensen geradezu an, weil für Teilzeitbeschäftigte im Wesentlichen die gleichen Bedingungen gelten wie für Vollzeitbeschäftigung. Teilzeitarbeit ist von Frauen und Männern, welche sich die Berufs- und Familienarbeit aufteilen wollen, erwünscht. Aufgrund der Schulorganisation kann aber auch eine Notwendigkeit für Teilzeitbeschäftigung bestehen, die von den betroffenen Lehrpersonen nicht frei gewählt oder erwünscht ist. Weitere Faktoren, die den Trend zur Zunahme der Teilzeitarbeit im Schulbereich verstärken, sind sinkende Schülerzahlen.

Die Teilzeitarbeit birgt einerseits Chancen und andererseits Risiken für den Schulbetrieb:

Chancen:

- Flexibilität sowohl institutionell wie individuell
- Qualifizierte Mitarbeitende für spezifische Bereiche
- Impulse und Ausbau des Know-hows durch Tätigkeit an verschiedenen Orten

Risiken

- Vollzeitbeschäftigte tragen die Hauptverantwortung
- Eingeschränkte Anwesenheit und Ansprechbarkeit

6.1 Besondere Herausforderungen für die Schulorganisation

Ein Schulbetrieb mit einer hohen Anzahl von Teilzeitlehrpersonen ist vor besondere Herausforderungen gestellt. Oft tragen Mitarbeitende mit einer Vollzeitstellung die Hauptverantwortung für das Schulgeschehen und übernehmen auch den grössten Teil der anfallenden Aufgaben. Andererseits leisten Teilzeitlehrpersonen oft einen übermässig hohen Anteil an Arbeit neben dem Unterricht, da sie sich moralisch zur Teilnahme an allen Aktivitäten der Schule verpflichtet fühlen. Dieses Spannungsfeld erschwert die Schulorganisation, führt zu wirklichen oder vermeintlichen Ungerechtigkeiten und löst vielerorts immer wiederkehrende Diskussionen aus. Eine Schule sollte sich deshalb mit diesem Thema auseinandersetzen und interne Richtlinien erlassen. Die Arbeitsgruppe macht einen Vorschlag zur Arbeitszeitberechnung für Pensen ab 50 %; was darunter liegt, muss von der Schule vor Ort festgelegt werden. Zu klären sind intern z.B. folgende Fragen:

- Wie weit soll bzw. darf die Tätigkeit ausserhalb des Anstellungsverhältnisses Einfluss haben auf die Mitarbeit für die Schule als Ganzes, auf die Verfügbarkeit und auf den zu erwartenden Einsatz einer Teilzeitlehrperson?
- Welche Ansprüche hat die Schule an Teilzeitlehrpersonen bezüglich gemeinsamer Weiterbildung, Zusammenarbeit, gemeinsamen Anlässen, Teilnahme an Konferenzen?
- Wie kann auch mit einer hohen Anzahl Teilzeitlehrpersonen eine Kultur der Zusammenarbeit, eine Identifikation mit der Schule und damit auch eine Verantwortung für die Qualität der Schule als Ganzes gewährleistet werden?

² Dieses Kapitel ist im Wesentlichen aus der Broschüre „Orientierungshilfe zum Berufsauftrag und zur Arbeitszeit der Lehrerinnen und Lehrer“ des Departements für Bildung, Kultur und Sport des Kantons Aargau entnommen, 2005.

- Welche organisatorischen Konsequenzen ergeben sich als Folge der unterschiedlichen Verfügbarkeit der Lehrpersonen?

Im Zusammenhang mit der Teilzeitarbeit stellen sich für die operative Führung der Schule konkrete Fragen. Es handelt sich um Bereiche, die grundsätzlich gelten und für alle Lehrpersonen bearbeitet werden müssen. Unter dem Aspekt der Teilzeitarbeit zeigen sich zusätzlich besondere Herausforderungen:

Wissensmanagement:

Wie kann die Schule die vorhandenen Ressourcen aller Lehrpersonen nutzen und diese allen zugänglich machen?

Qualitätsmanagement:

Wie kann ein wirkungsvolles Qualitätsmanagement mit der Beteiligung aller Lehrpersonen aufgebaut werden und die Identifikation mit dieser Arbeit sichergestellt werden?

Information:

Welche Gefässe und Kommunikationswege sind aufzubauen und welche Rechte und Pflichten sind festzulegen, um allen Lehrpersonen den Zugang zu den notwendigen Informationen zu bieten und den Informationstransfer sicherzustellen?

Kooperation:

Welche Gefässe sind gemeinsam auszuhandeln und verbindlich festzulegen, um gemeinsame Weiterbildung und klassenübergreifende Projekte zu realisieren sowie pädagogische Zielsetzungen auszuhandeln?

Beschlussfassung:

Wie kann eine demokratische Beschlussfassung sichergestellt werden und dabei der Tatsache, dass die Hauptverantwortung für die Schulentwicklung und für die Übernahme der anfallenden Aufgaben auf den Schultern hauptamtlicher Lehrpersonen ruht, Rechnung getragen werden?

Personalführung:

Welche Form der Personalgespräche berücksichtigt die vorhandenen Ressourcen sowohl der Lehrpersonen wie auch der Schulleitung und bewirkt zugleich eine nachhaltige Personalentwicklung für alle Lehrerinnen und Lehrer?

6.2 Arbeitszeitberechnung für Teilzeitlehrpersonen

6.2.1 Kleinpensen

Die Arbeitszeit der Lehrpersonen wird in der Regel im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad berechnet.

Beispiel: **Unterrichtsverpflichtung 12 Lektionen / Pensum 41.4 % = 795 Std. von 1920**

4 Wochen Ferien

A1: Klasse und Unterricht 82,5 %		656 Std.
38.5 Schulwochen à 12 Stunden Unterricht	462 Std.	
Vorbereiten, Nachbereiten	194 Std.	
A2: Lernende und Umfeld 5%		40 Std.
Beratung und Begleitung der Lernenden, Elternarbeit Zusammenarbeit mit anderen Institutionen		
A3: Arbeitsfeld Schule 7,5 %		59 Std.
Gestalten , organisieren, evaluieren und entwickeln der eigenen Schule		
A4: Lehrperson 5 %		40 Std.
Weiterbildung		
Total Jahresarbeitszeit ca.		795 Std.

6.2.2 Teilzeitpensen > 50 %

Um das Spannungsfeld um die Verteilung der Hauptverantwortung zu entschärfen und die Identifikation mit und die Weiterentwicklung der gesamten Schule sicherzustellen, wird für Teilzeitpensen über 50 % eine Mitarbeit im Arbeitsfeld Schule zu 100 % erwartet. Für die Arbeitszeitberechnung ergibt sich folglich eine Mischrechnung.

Beispiel: **Unterrichtsverpflichtung 18 Lektionen (Vollpensum 29 Lektionen)**
Pensum theoretisch 62 %
Jahresarbeitszeit theoretisch **1190 Std.**

4 Wochen Ferien

A1: Klasse und Unterricht 82.5 % **982 Std.**
 38.5 Schulwochen à 18 Stunden Unterricht 693 Std
 Vorbereiten, Nachbereiten 289 Std.

A2: Lernende und Umfeld 5 % **60 Std.**
 Beratung und Begleitung der Lernenden,
 Elternarbeit
 Zusammenarbeit mit anderen Institutionen

A3: Arbeitsfeld Schule 7.5 % (Ansatz Vollpensum) **144 Std.**
 Gestalten, organisieren, evaluieren und entwickeln der eigenen Schule

A4: Lehrperson 5 % **60 Std.**
 Weiterbildung

Pensum angepasst 64.8 % (bei 7.5% Arbeitsfeld Schule)
Jahresarbeitszeit angepasst **1246 Std.**

6.3 Ansätze zur Klärung

Ein Patentrezept für den Umgang mit Teilzeitbeschäftigten gibt es nicht, weil die lokalen Verhältnisse unterschiedlich sind. Die spezifischen, strategischen Ziele einer Schule müssen als Grundlage für die Entwicklung der Schule gelten. Die Schulen müssen die Fragestellungen im Zusammenhang mit der Teilzeitbeschäftigung für sich klären. Einige grundsätzlich Hinweise können dabei hilfreich sein:

- Eine langfristige Planung der gemeinsamen Arbeitszeit für ein Schuljahr ist die Basis für eine kooperative Schulkultur. Die Planung muss gemeinsam ausgehandelt, transparent, zumutbar, allen bekannt und verpflichtend sein. Die Schulleitung sorgt für diese Verbindlichkeit. Allen Lehrpersonen ist damit klar, wer mitwirken soll und muss.
- Eine Verlagerung der gemeinsamen Arbeitszeit in die Schulferien bietet die Chance, alle Lehrpersonen an für die Schule entscheidenden Schulentwicklungsvorhaben partizipieren zu lassen und damit die Identifikation mit der Schule zu erhöhen.

7 Aufgaben der Schule als Ganzes

7.1 Schulbetriebs- und Schulentwicklungspool

Die BKZ empfahl in ihrem Beschluss vom 18.9.2002 einen Schulbetriebs- und Entwicklungspool einzusetzen. Damit sollen die Schulleitungen in die Lage versetzt werden, im Rahmen eines Pools inskünftig nach eigenem Ermessen Lehrpersonen, die besondere Aufgaben erfüllen (z.B. Mitglieder einer Steuergruppe, Weiterentwicklung / Planung laufender Projekte, Qualitätsentwicklung) oder Lehrpersonen, welche unter erschwerten Bedingungen unterrichten müssen, freizustellen oder Klassenassistenzen einzusetzen.

7.1.1 Inhalte des Schulbetriebs- und Schulentwicklungspools

Grundsätzlich fallen darunter Aufgaben, welche nicht durch den beruflichen Auftrag wie oben abgedeckt werden können.

Schulentwicklungsaufgaben:

Projektleitungen, Steuergruppen, Aufgaben im Zusammenhang mit der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung, Gesundheitsförderung u.a.

Schulbetrieb:

z.B. Informatik, Mediothek, Schulbibliothek, Material- und Lehrmittelverwaltung, Stundenplanung, Krisenintervention, Stellvertretungen für Mitarbeit in kommunalen oder regionalen Kommissionen und Arbeitsgruppen, Pensenerhöhungen z.B. bei schwierigen Klassenzusammensetzungen u. a.

7.1.2 Situation Volksschulen Nidwalden

Die Arbeitsgruppe nimmt für den Arbeitsplatz Volksschulen Nidwalden zu diesem Aspekt folgende Einschätzung vor: Die einzelnen Schulgemeinden nehmen die Verantwortung betreffend der Aufgabenzuordnung an ihre Lehrpersonen wahr. Im Zusammenhang mit grösseren Schulentwicklungsprojekten wurde den Lehrpersonen je nach Intensität des Projekts eine bestimmte Freistellung, limitiert auf eine bestimmte Zeitperiode, zugestanden. Ein Blick in die Lehrkräftestatistik bestätigt den verantwortungsvollen Umgang der lokalen Schulführung mit der Arbeitsbelastung der Lehrpersonen dahingehend, als für permanente Zuweisungen von Spezialfunktionen auch entsprechend Zeit zur Verfügung gestellt wird. Vom Erlass von Richtwerten für einen Schulentwicklungspool ist im Kanton Nidwalden abzusehen, da die Schulleitungen bereits flexibel und pragmatisch Lösungen gefunden haben.

*Stans, September 2007
Amt für Volksschulen und Sport
Vreni Völkle*

8 Anhang

8.1 Gesetzliche Anpassungen

Die Bestimmungen des neu definierten Amtsauftrages sollen in die Lehrpersonalrevision 2008 aufgenommen werden.

8.2 Literaturliste

Departement für Bildung und Kultur Aargau, 2005: Orientierungshilfe zum Berufsauftrag und zur Arbeitszeit der Lehrerinnen und Lehrer

Innerschweizerische Erziehungsdirektorenkonferenz, 1995: Beruflicher Auftrag und Arbeitszeit der Lehrerinnen und Lehrer, Schlussbericht

Kanton Luzern, Amt für Volksschulbildung 2005: Entwurfspapier der Projektleitung Besoldungsrevision

Landert Charles, 1999: Arbeitszeiterhebung der Lehrpersonen in der Deutschschweiz