

Volksschulamt Zürich
Dr. Myriam Ziegler
Amtschefin
Walchestrasse 21
8090 Zürich
Per Mail an: myriam.ziegler@vsa.zh.ch

Zürich, 07.06.2021

ERNEUERUNG DES NEU DEFINIERTER BERUFSAUFRAGES

Sehr geehrte Frau Dr. Ziegler

Wir danken nochmals für das Austauschgespräch zur Evaluation neuer Berufsauftrag (nBA) vom 5. März. Gerne nutzen wir die Gelegenheit, um in schriftlicher Form die wesentlichen Anliegen des VPOD, zbl und Psychomotorik Schweiz (Sektion Zürich) zur Optimierung des nBA nachzureichen. Die Vorschläge setzen an verschiedenen Punkten des Regelwerkes und der Umsetzung zum nBA an. Uns ist bewusst, dass notwendige Anpassungen auf Stufe Gesetz und Verordnung Zeit benötigen und der Entscheidungsprozess durch verschiedene Akteure geprägt sein wird. Andere Vorschläge betreffen die konkrete Umsetzung, welche zeitnah in der Kompetenz des VSA und den Schulführungen in den Gemeinden durchgesetzt werden können.

Ausgangslage

Der VPOD Zürich Lehrberufe und seine assoziierten Partnerverbände wollen auf der Grundlage der Erfahrungen, der Resultate des Evaluationsberichtes und mit Fokus auf die Arbeit der Lehrpersonen und des Therapiepersonals Verbesserungen für den neu definierten Berufsauftrag vorschlagen. Der grundlegend angepasste nBA soll von den Angestellten aus dem Schulfeld getragen und von den Behörden akzeptiert werden. Die bereits in guter Zusammenarbeit mit den Lehrpersonalverbänden ZLV und SekZH in den letzten Jahren vorgebrachten Punkte behalten ihre Gültigkeit. Zusätzlich möchten wir einzelne Aspekte hervorheben, die uns wichtig erscheinen.

Der neu definierte Berufsauftrag (nBA) gilt seit dem Schuljahr 2017/18 für die kantonal angestellten Lehrpersonen der Volksschule (Klassenlehrpersonen, Fachlehrpersonen inklusive schulische Heilpädagog:innen) sowie für die meisten kommunal angestellten Fachkräfte wie DaZ-Lehrpersonen, Psychomotoriktherapeut:innen und Logopäd:innen im Kanton Zürich. Die Ziele (Klärung quantitativer Erwartungen, Schutz vor zeitlicher Überlastung, Nutzung professioneller Stärken/Flexibilisierung des Tätigkeitsprofils, erhöhte Verbindlichkeit, erhöhte Transparenz, Stärkung der Schulleitung) werden weitgehend vom Schulfeld als sinnvoll eingestuft. Einige Kernelemente des nBA werden aber für die Zielerreichung als untauglich oder gar als schädigend wahrgenommen.

Wir nehmen zur Kenntnis, dass die grundsätzliche Haltung des VPOD weitgehend durch die Resultate des Evaluationsberichts gedeckt werden. Unsere Anregungen beziehen sich insbesondere auf die Empfehlungen 1a bis 1d und 2 des Evaluationsberichtes, welche eine direkte Wirkung auf die Arbeit der Angestellten ausübt.

Fragestellung

Uns ist bewusst, dass obwohl vom *neuen* Berufsauftrag gesprochen wird, sich am eigentlichen Berufsauftrag der Lehrpersonen aus inhaltlicher Sicht nichts geändert hat. Vielmehr steht neu die zeitliche Quantifizierung der Aufgaben im Vordergrund. Untersuchungen legen zwei grosse strukturelle Herausforderungen nahe. Einerseits arbeiten Lehrpersonen im Schnitt mehr als vorgesehen und zum anderen ist die Varianz der geleisteten Stunden von einer Person (bzw. Funktion) zur anderen enorm. Der Konflikt äussert sich in der Praxis bei der Verteilung der Ressourcen für einzelne Aufgaben und bei einer adäquaten Kontrolle des Zeitaufwandes. Aus Sicht des VPOD gilt es, das Ziel «Schutz vor zeitlicher Überbelastung» als prioritär zu behandeln.

Uns stellen sich dadurch folgende drei Leitfragen:

Wie können die von den Lehrpersonen und Therapeut:innen benötigten zeitlichen Ressourcen so verteilt werden, dass a) der Berufsauftrag erfüllt, b) eine zeitliche Überbelastung verhindert und c) die grösstmögliche Freiheit gewährleistet werden kann?

Annahmen

Die meisten Schwierigkeiten lassen sich auf das System der (Teil-)Zeiterfassung zurückführen.

- Die Zuordnung verschiedener pädagogischer und therapeutischer Arbeiten in Tätigkeitsbereiche ist schwierig und aufwendig.
- Die Teilerfassung verkompliziert den Umgang mit unverschuldeten Abwesenheiten
- Die Erfassung der Arbeitszeit nur für Aufgaben ausserhalb des Unterrichts ist zu einseitig, da die Kernaufgabe Unterricht/Therapie und Klassen-Lehrperson als grösster Aufgabenbereich nicht erfasst wird.
- Die vorgesehenen Stunden reichen oft für die einzelnen Aufgaben nicht aus.
- Es existiert oft keine adäquate Zeiterfassung oder wird von der Schulleitung nicht zur Kenntnis genommen.
- Eine mit der Arbeitszeiterfassung begründete Abweichung von der Sollarbeitszeit bleibt in Bezug auf Arbeitslast und Zeitressourcen ohne Konsequenzen.
- Der Unterschied zwischen Sollarbeitszeit und der Arbeitszeiterfassung ist im Schulfeld unzureichend bekannt. Durch die Teilzeiterfassung verkompliziert sich die Situation.

Um in diesen Punkten Verbesserungen zu erzielen, stehen folgende Kernelemente im Fokus, die im Folgenden umschrieben werden:

1. Arbeitszeitmodell
2. Verteilung und Kontrolle der Aufgaben und Ressourcenzuteilung
3. Beschwerdeweg bei Uneinigkeit

4. Besonderheit des kommunalen Therapiepersonals

1. Das Arbeitszeitmodell

In der Praxis finden verschiedene Arbeitszeitmodelle Verwendung. Von Vertrauensarbeitszeit, über Jahresarbeitszeit bis zu Lektionenkonti können die Systeme der jeweiligen Gegebenheit angepasst werden. Eine Rückkehr zum Modell ohne Zeiterfassung kommt für den VPOD nicht in Frage. Die Situation in Bezug auf eine faire Aufteilung des Arbeitsaufwandes gerade auch für Teilzeitbeschäftigte, wäre erneut ungelöst.

Die Jahresarbeitszeit (JAZ) auf Basis einer 42 Stundenwoche wird breit akzeptiert. Sie entspricht auch dem Bedürfnis gegenüber dem übrigen Staatspersonal ähnliche Rechtsbedingungen zu schaffen und wird auch der Schwankung der Arbeitsbelastung gerecht. Dabei bevorzugen wir das Modell der Gesamtarbeitszeiterfassung, welche die Arbeitsleistung in den verschiedenen Tätigkeiten gleich quantifiziert: Eine Stunde ist eine Stunde, unabhängig davon, ob sie vor der Schulkasse, oder in einem anderen Tätigkeitsbereich erbracht wird. Selbstverständlich gilt das Schuljahr und nicht das Kalenderjahr als massgebliche Messperiode. Dabei entspricht die Bruttojahresarbeitszeit bei einem Vollpensum 2'184 Stunden abzüglich des altersabhängigen Ferienanteils und den bezahlten Feiertagen. Bei Teilzeitarbeit reduziert sich die Sollarbeitszeit anteilmässig.

Für den VPOD ist klar, dass sich auf Grund der Arbeitsstruktur im Schulfeld, die monatliche Planarbeitszeit erheblich unterscheidet. Die Einhaltung der vereinbarten Jahresarbeitszeit auf Ende Schuljahr steht daher im Fokus. Nichtsdestotrotz braucht es im Verlaufe des Jahres wiederkehrende, wirkungsvolle Zeitkontrollen, um «böse Überraschungen» zu vermeiden. In arbeitsintensiven Wochen wird mehr als die üblichen 42 Stunden (100%) gearbeitet. Wobei eine Höchstarbeitszeit von 50 Stunden aus Sicht des VPOD nicht überschritten werden darf. Die Mehrstunden, die über die theoretische Wochenarbeitszeit hinaus geleistet werden, sollen in Monaten mit geringer Arbeitsbelastung (Schulferien) kompensiert werden. Wird aus ausserordentlichen oder unvorhersehbaren Gründen mehr Zeit aufgewendet, muss die Kompensation spätestens im Folgejahr eingeplant und umgesetzt werden.

Die Arbeitszeit ergibt sich durch den Beschäftigungsgrad und der effektiv geleisteten Arbeitsstunden. Von der Schulleitung abweichende Stundenfaktoren pro Lektionenverpflichtung sind bei einer Gesamterfassung nicht vorgesehen. Bei einer unverschuldeten Abwesenheit verkürzt sich die Sollarbeitszeit um die jeweilige Regelarbeitszeit.

Dazu erscheint uns insbesondere eine Anpassung des § 10 LPVO notwendig. Zudem muss der Ausschluss von §§ 118 – 134 VVO zwingend geprüft werden. Der Ausschluss einzelner Paragraphen wie bspw. Einhaltung von Pausen (§§ 119 VVO) sind unserer Ansicht nach nicht statthaft und müssen analog dem Staatspersonal seine Gültigkeit haben.

2. Verteilung und Kontrolle der Aufgaben und Ressourcenzuteilung

Der Beschäftigungsgrad ergibt sich anhand der zugeordneten Lektionen gemäss Vollzeiteinheiten (VZE). Bei der Planung wird die effektive Anzahl Lektionen im Schuljahr gemäss Stundenplan festgelegt. Für Vor- und Nachbereitung sowie für den Bereich Klassenlehrperson wird eine Normal- bzw. Planarbeitsaufwand angenommen. Die übrige

Arbeitszeit steht für die weiteren Aufgaben zur Verfügung und wird nicht weiter unterteilt. Eine Pensenvereinbarung ist nicht nötig. Hausämter werden in Zusammenarbeit mit dem Kollegium verteilt. In Absprache mit der LP/TP erarbeitet die SL auf Beginn des Schuljahres eine Jahresplanung.

Damit Ende Schuljahr ein ausgeglichenes Zeitsaldi entsteht, soll mindestens alle drei Monate eine Zeiterfassung abgegeben werden. Erfasst wird jegliche Arbeit im Rahmen des Berufsauftrages unabhängig davon, ob die Arbeit im Schulhaus oder zu Hause erledigt wurde. Die Lehrperson ordnet die geleisteten Stunden in die Tätigkeitsbereiche Unterrichtslektion, Vor- und Nachbearbeitung, Klassenlehrpersonen, Schule, Zusammenarbeit und Weiterbildung. Die detailliertere Zuordnung der Zeit in einzelne Aufgaben soll wegfallen. Entfällt eine Aufgabe aus Gründen, die nicht der Mitarbeiter:in geschuldet sind, kann die vorgesetzte Person, wenn sinnvoll, andere Aufgaben zuweisen, dies führt jedoch nicht zu einer Arbeitszeitschuld der Angestellten.

Mit einer sogenannten Ampelsteuerung können Warngrenzen festgelegt werden, bei deren Überschreitung Schulleitung und Lehrpersonen/Therapeut:in gemeinsam die Arbeitszeitsituation erörtern müssen:

Ampelphase	Plussaldo	Minussaldo
Grün (Kompetenz der Lehrperson)	+ x Stunden	- x Stunden
Gelb (in Absprache mit SL)	> x bis y Stunden	> -x Stunden bis – y Stunden
Rot (Massnahmen zum Abbau von Minusstunden und Plusstunden müssen umgehend getroffen werden)	> als y Stunden	> -y Stunden

Bei Schuljahresende wird das JAZ-Guthaben abgerechnet. Bis zu einer Höchstgrenze werden Zeitsaldi im kommenden Schuljahr kompensiert. Zum Abbau höherer Zeitsaldi müssen konkrete Massnahmen vereinbart werden.

3. Beschwerdeweg bei Uneinigkeit

Ein Jahresarbeitszeitreglement wird auf Grundlage der Lehrpersonalverordnung erstellt. Die Schulleitung obliegt die Verantwortlichkeit für eine korrekte Umsetzung. Lehrpersonen können bei Missachtung des Reglements Einsprache bei der Bildungsdirektion oder einem niederschweligen, noch zu benennenden Gremium einreichen. Für einen weiterführenden Rekurs fällt die Zuständigkeit an das Verwaltungsgericht.

4. Besonderheit des kommunalen Therapiepersonals

Das kommunale Personal unterliegt personalrechtlich nicht direkt der Bildungsdirektion. Für die Angestellten in Gemeinden, die keine abweichende Regelungen zum Berufsauftrag kennen, sind jedoch die Gesetzesbestimmungen und Vorgaben der BiD massgeblich. Dies trifft auf die überwiegende Mehrheit der kommunalen Anstellungsverhältnisse zu. Wie bereits mehrmals vorgebracht, sehen wir dadurch eine besondere Verantwortung der Bildungsdirektion gegeben. In der Praxis arbeiten viele Angestellte mit unterschiedlichen

Funktionen und Anstellungsverhältnissen im Lebensraum Schule zusammen. Im Interesse einer funktionierenden Zusammenarbeit in den Zürcher Schulen erscheint es uns wesentlich, dass die Bildungsdirektion in ihren Entscheidungen und Empfehlungen das kommunale Personal im Rahmen ihrer Kompetenzen miteinbezieht. Im Projekt zur Umsetzung der neuen MAB-Richtlinien haben wir das gewinnbringend wahrgenommen.

Die mit dem VPOD assoziierten Berufsverbände der Logopädie (zbl) und Psychomotorik (Psychomotorik Schweiz, Sektion Zürich) unterstützen die vorangegangenen allgemeinen Punkte zur Arbeitszeit und Arbeitszeitkontrollen. Ihre berufsspezifischen Anliegen werden hier im Detail formuliert:

Evaluation

Gleichzeitig zur externen Evaluation des neu definierten Berufsauftrags durch die Firma Interface führten die beiden Berufsgruppen Logopädie und Psychomotorik des Kantons Zürich bei ihren Mitgliedern ebenfalls eine Evaluation zum nBA durch. Die Fragen wurden bewusst an die Fragen der Interface-Evaluation angelehnt, um möglichst vergleichbare Resultate zu erhalten.

Die Umfrage wurde von den beiden Berufsverbänden mit Unterstützung des VPOD organisiert, durchgeführt und ausgewertet.

Dabei haben sich zwei zentrale Themen herauskristallisiert:

1. Sehr grosse Vielfalt in der Umsetzung des neu definierten Berufsauftrags

Es gibt sehr grosse Unterschiede in der Umsetzung des nBA an den Therapiestellen. Die Pensenvereinbarung sowie die Zeiterfassung zeigen sich als Themen, die durch ihre Vielfalt in der Umsetzung zu Verunsicherung und Verärgerung führen. Das wirkt sich deutlich negativ auf die Einstellung zum nBA aus. Denn so wird er nicht als Schutz und sinnvoll erlebt, sondern als ein Instrument, das willkürlich eingesetzt werden kann.

Eine Vergleichbarkeit unter den einzelnen Stellen wurde dadurch sehr erschwert und ein Marktplatz mit besseren oder schlechteren Arbeitsbedingungen ist entstanden. Diese Tatsache gibt auch im Hinblick auf den derzeitigen Mangel an Therapeut:innen zu denken.

2. Lektionenpauschale

Zum Arbeitsauftrag der Therapeut:innen gehören Therapie / Beratung, Diagnostik und Prävention. Diese drei Bereiche werden über die Lektionenpauschale abgerechnet.

Der Arbeitsalltag sieht so aus, dass die Anzahl dieser Lektionen ständig variiert. Die Therapeut:innen zeigen alle zeitliche Flexibilität im Umgang mit diesen Bereichen. Die Pauschale ist folglich nicht für diese Arbeiten geeignet. Wir benötigen eine Gesamtarbeitszeiterfassung, welche die zeitlich unterschiedlichen Wochen erfasst und uns einen Überblick über die geleistete Zeit in Therapie / Beratung, Diagnostik und Prävention verschafft. Das Fehlen dieser Aufteilung wurde in verschiedenen Gemeinden auf eine Weise umgesetzt, die zu Verschlechterungen im Arbeitsauftrag führten.

Neben dieser fehlenden Aufteilung fehlt es auch an ausreichend spezifischen Beschreibungen und Zuteilungen der einzelnen Aufgaben im Rahmen der therapeutischen Arbeit. Dies führt weiterhin zu Unklarheiten und Unverständnis, insbesondere bei der Verteilung der zeitlichen Ressourcen.

Weitere Themen, die immer wieder erwähnt wurden, sind:

- Nicht Einhalten des zeitlichen Ablaufs bei der Pensenvereinbarung
- Unklarheit im Umgang mit +/- Stunden
- Zuteilung der Anzahl Stunden in die einzelnen Bereiche passt nicht

Empfehlungen, Handlungsbedarf, Ziele

Bei der Einführung des nBA wurden in Zusammenarbeit der beiden Berufsverbände, dem VSA und dem VPOD Empfehlungen entwickelt. Diese wurden an die Therapeut:innen sowie über das VSA an die Schulleitungen weitergeleitet. Grundsätzlich wurden diese Grundlagen als wertvoll und wichtig erlebt, einerseits für das therapeutische Personal und andererseits sicherlich für die Schulleitungen. Sie dienten bei den Verhandlungen der Pensenvereinbarung als wertvolle Grundlage.

Aufgrund unserer Evaluation sehen wir einen dringenden Bedarf, diese Empfehlungen anzupassen. Dabei sollen die oben genannten Punkte in die Überarbeitung miteinbezogen werden. Bedauerlicherweise werden die Empfehlungen auch trotz Hinweisen und ausreichend fachlicher Argumentation durch die einzelnen Therapeuten:innen aufgrund der fehlenden Verbindlichkeit von einigen Schulleitungen nicht berücksichtigt.

Eine Empfehlung oder ein Vermerk des VSA, die Empfehlungen der Verbände zu berücksichtigen und auf deren Existenz hinzuweisen, wäre äusserst wünschenswert und wichtig.

Das grosse Ziel soll sein, dass einheitlichere Bedingungen für die Therapeut:innen im Kanton erwirkt werden können. Wir glauben, dass damit die Auftragserfüllung, die Effizienz sowie die Arbeitszufriedenheit verbessert werden können und die Akzeptanz des nBA deutlich steigen wird.

Es freut und bestätigt unsere Einschätzung sehr, dass im Bericht der externen Evaluation bei den Empfehlungen für das kommunale Personal genau dieser Punkt, eine bessere Vereinheitlichung der Rahmenbedingungen, als zentraler Punkt genannt wird.

Schlussbemerkung

Wir bedanken uns herzlich für die Aufnahme unserer Anliegen im Prozess einer allfälligen Verbesserung des Berufsauftrages. Die Verbände VPOD, zbl und Psychomotorik Schweiz, Sektion Zürich bieten gerne bei der Umsetzung ihre Unterstützung an. Wir sind überzeugt, dass unsere Expertise in Bezug auf Arbeitszeitsysteme im Allgemeinen und unsere konkrete Erfahrung aus der Praxis für einen breit akzeptierten und praktikablen Berufsauftrag genutzt werden kann. Wir bitten Sie, uns in diesem Prozess sozialpartnerschaftlich einzubeziehen.

Für die Verbände,



Fabio Höhener,
Gewerkschaftssekretär VPOD Lehrberufe



Sophie Blaser
Präsidentin VPOD Lehrberufe

Elaine Pektas,
Vorstand zbl

David Künzler,
Vorstand Psychomotorik Schweiz, Sektion ZH

Kopie an:

- ZLV: Christian Hugi
- SekZH: Dani Kachel
- LKV: Anna-Kristina Richle und Daria Perez
- VSLZH: Sarah Knüsel
- VZS: Vera Lang Temperli