

Teilzeitbeschäftigung

Positionspapier des VSG

Der VSG vertritt klar die Haltung, dass ein Vollzeitpensum als Lehrperson leistbar sein muss, ohne gesundheitliche Schäden zu riskieren, und dass es für die Schulen besser ist, wenn die Lehrpersonen im Rahmen ihrer individuellen Situation einen möglichst hohen Anstellungsgrad anstreben.

Die statistischen Daten zeigen jedoch, dass schon heute mehr als zwei Drittel der Lehrpersonen an Gymnasien und FMS in Teilzeit (Beschäftigungsgrad von weniger als 90%) angestellt sind und dass dieser Anteil stetig wächst.¹ Verschiedene Gründe führen zur Wahl der Teilzeitanstellung, z.B.

Familie, Nebenbeschäftigungen, Work-Life-Balance oder die hohe Arbeitsbelastung mit Spitzen während der Unterrichtswochen. Im Gegensatz zu vielen anderen Berufen ist eine Teilzeitanstellung als Lehrperson leicht möglich und gut zu organisieren. Dies erhöht die Attraktivität des Berufs und sorgt momentan für genügend Berufsanfängerinnen und -anfänger.

Ein grosses Problem der Teilzeitbeschäftigung liegt allerdings darin, dass teilzeitangestellte Lehrpersonen **überdurchschnittlich viel Überstunden leisten**, die nicht kompensiert werden können, wie dies auch die Arbeitszeiterhebungen von LCH und SER im Jahr 2018 sowie die Studie des VSG von 2017 klar ergeben haben.

Damit die Teilzeitanstellung für Lehrpersonen an Gymnasien und FMS weiterhin ein attraktives Modell für die Lehrpersonen und die Schulen bleibt, fordert der VSG:

1. Die Schulen setzen ein geeignetes System zur Anrechnung der obligatorischen Arbeiten neben der eigentlichen Unterrichtstätigkeit (z.B. die Teilnahme an Sitzungen, Konferenzen, Weiterbildungen, Sport- oder Kulturtagen, Elternabenden, usw.) ein. Beispielsweise können diese Arbeiten mit 2 Jahreslektionen vergütet werden, welche zum Unterrichtspensum dazukommen. Die Verpflichtung zu solchen Arbeiten ist abhängig vom Anstellungsgrad zu definieren.
2. Weitere Tätigkeiten wie die Organisation und Durchführung von Studienwochen, die Betreuung von Maturitätsarbeiten, die Klassenleitung, die Begleitung von neu angestellten Lehrpersonen (Mentorate) usw., sind unabhängig vom Anstellungsgrad nach Aufwand anzurechnen.
3. Bei der Erstellung der Stundenpläne ist die Planungssicherheit zu gewährleisten. Bei den Stundenplanwünschen der Lehrpersonen sind Sperrungen anteilmässig zum Anstellungsgrad zu ermöglichen. Rahmenbedingungen (z.B. Positionierung des Schwerpunktfachs oder von Fakultativfächern im Stundenplan) sind transparent zu machen und sollten sich kurzfristig nicht mehr ändern.

¹ Vgl. BfS («Personal von Bildungsinstitutionen») sowie die Studie des VSG zur Teilzeitbeschäftigung (GH 03 und 04/2017).