

direkt

3 | Juni 2010

LDF-Präsidium | Jacqueline Häfliger-Bürgy | T 076 440 29 41 | praesidium@ldf.ch

LDF-Sekretariat | Lehrerinnen und Lehrer Deutschfreiburg, Postfach 168, 3186 Düringen | T 076 440 29 41

LDF-Newsletter | Regula Ackermann | T 026 321 36 87 | newsletter@ldf.ch

AUS DEM INHALT

Evalfribourg 2

In diesem Thema wurde schon einiges hervorgekehrt... Was wohl noch unter den Teppich gekehrt wurde?

Pensenrichtlinien 4

Ist ein Umkehren noch möglich? Der LDF erhebt mit einer Umfrage Daten um weiterhin gegen die Pensenregelung zu kämpfen.

Im Gespräch 5

Wenn sich der LDF mit der Erziehungsdirektorin trifft, werden einige Themen mehrmals gedreht und gekehrt...

Mille Feuilles 7

So fein wie die Patisserie so gut das Lehrmittel? Der Einblick in einer Testklasse zeigt: Jedenfalls nicht umgekehrt!

Frühpensionierung 8

Jung vorsorgen – im Alter profitieren! So funktioniert's – nicht umgekehrt!

Besuchen Sie unsere neue Website!

www.ldf.ch

Um-gekehrt

von Jacqueline Häfliger

Kennen Sie das Gefühl vor dem Sommer die Wohnung noch auskehren zu wollen? Wenn ja, dann gehören wohl auch Sie zu jenen, die gerne kehren, vielleicht sogar umkehren, bevor Neues entstehen soll...

Ich denke an die Primarlehrpersonen. Neue Forderungen und Ansprüche – aber die Räume werden nicht ausgekehrt... Wie soll die Primarstufe in Zukunft gute Früchte tragen, wenn die Äste der letzten Jahr(zehnt)e nie gestutzt wurden? Kirschbäume brauchen einen erleichternden Schnitt zur richtigen Zeit, wenn sie gute Frucht tragen sollen. Zuerst muss Unterstützung gegeben werden, dann kann Neues entstehen. Nicht umgekehrt!

Rückmeldungen aus der Basis zeigen es deutlich: Es hat keinen Platz mehr für Neues, zuerst muss abgestaubt werden! Die LDF-Umfrage bei den Schulleitungen zu den Pensenvorgaben 40/50/60/100 ergibt das gleiche Bild.

Es wird umgekehrt: Die Lehrpersonen fordern Unterstützung! Sie wollen, dass die Rahmenbedingungen angepasst werden, damit gute Qualität entstehen kann. Und es ist höchste Zeit für ein Umkehren. Politiker und Verantwortliche dürfen von den Primarlehrpersonen nicht weiter fordern, sie müssen sie jetzt fördern.

Kehren wir aus und um, bevor der Unrat und der Staub alles ersticken! //



AG Evalfri

Eine ganz persönliche Odyssee

von Anton Schwartz

Ich weiss nicht mehr, wann ich Kafkas Schloss gelesen habe, wohl zu Seminarzeiten. Ich könnte auch den genauen Inhalt des Romans nicht mehr wiedergeben, ich weiss nur, was kafkaesk in etwa bedeutet: auf eine besondere Weise rätselhaft.

Ich erinnere mich auch nicht mehr an das Jahr der Eingabe des Antrags. Es war an der Generalversammlung des LDF. Die Versammlung ist den Anträgen gefolgt.

Wir wollten nur wissen, wie die Einstufungen, die Einteilung in die Lohnklassen, letzten Endes wie unsere Löhne berechnet und gerechtfertigt werden. Das hat uns Evalfri versprochen. Es musste nur noch eingelöst werden.

Erste Schritte

Eine Selbstverständlichkeit, wenn der Arbeitgeber ein demokratischer Staat ist. Nichts leichter als das, dachte ich.

Zum Personalamt gehen, sich freundlich vorstellen, die entsprechenden Papiere erbitten, die Unterlagen lesen, vergleichen; allenfalls Nachfragen stellen, sollten nicht alle Überlegungen nachvollziehbar sein – und sich zufrieden geben mit den Erklärungen und mit dem, was man folglich in der Lohntüte hat, oder die Einstufungen in Frage stellen – wenn's denn sein muss mit juristischer Hilfe. Die ersten Schritte eine Frage von wenigen Wochen, dachte ich.

Zufriedenheit

Sich zufrieden geben mit dem, was man hat. Das ist eine Quelle des Glücks. Der Blick zu den anderen, das Vergleichen, sei hingegen heikel. Genug haben ist eben keine feste Grösse. Das sagen die Glücksforscher.

Aber in unserem Fall arbeiten die anderen gleich nebenan. Und wir tun alle dasselbe: Wir unterrichten. Mal sind die Kinder grösser, mal sind sie kleiner.

Nur die Ausbildung ist anders. Hier Universität, da Mittelstufe, jetzt pädagogische Hochschule, etwas dazwischen halt.

Das ist wichtig in Evalfri, matchentscheidend sogar. Denn die Grundausbildung in diesem Viersäulensystem (Grundausbildung, psychosoziale Aspekte, physische Beanspruchung, Verantwortung) wird in der Endabrechnung mit über 50% gewichtet.

Da haben Lehrpersonen des Kindergartens und der Primarschule Boden gutgemacht. Mit der Einführung des Zweijahres-Kindergartens gibt es dieselbe Lektionenverpflichtung und deshalb auch keine Gehaltsunterschiede mehr. Aber eine Annäherung an die Löhne der OS: Fehlanzeige! Begründung: Keine!

Annäherung PS-OS?

Das ist eine heikle Sache, ein Geburtsfehler des LDF, ich weiss, die Interessen der Stufenverbände sind nicht immer deckungsgleich. Da gibt es eine Art innergewerkschaftlichen Graben, eine Bruchstelle, die tabu ist – einen Tabu-Bruch! Weil eine Angleichung der Löhne und Anstellungsbedingungen von beiden Seiten her denkbar ist: Anheben oder absenken.

Im letzteren Fall würden unsere Kolleginnen und Kollegen von der OS verlieren. Aber ist das ein realistisches Szenario? Kann sich das der Staat leisten, wenn selbst in wirtschaftlich schwierigeren Zeiten kaum mehr junge Leute in den Lehrberuf auf der Volksschule einsteigen wollen, schon gar nicht junge Männer? Eigentlich nicht!

Das Personalamt kümmert das nicht.

Die denken nicht daran, irgendetwas an den Einstufungen zu ändern. Kein Bedarf. Die Bandbreiten waren schon immer in etwa so und auch in anderen Kantonen sollen die Unterschiede ähnlich sein. Das Evalfri – so mein Eindruck nach der Anhörung beim Personalamt – ist ein Instrument zur Zementierung des Altbekanntes. Ob bewährt oder nicht.



Anheben oder absenken?

Das Bewährte wird dann mit zuweilen skurrilen, manchmal kreativen, aber durchaus auch mit nur noch hanebüchenen Argumenten verkauft und verteidigt und das, ohne schamrot zu werden.

Turmtaschen schleppen

So hat ein Primarlehrer insgesamt eine körperlich anstrengendere Arbeit als eine Lehrperson an der OS. Wofür sich ein paar Zusatzpunkte auf seinem Evalfrikonto finden. Wenn auch folgenlos, denn der Bereich körperliche Arbeit ist für die Endabrechnung im System unbedeutend. Weshalb der Personalchef bei besagter Anhörung bei diesem Punkt rasch einmal abwinkte und etwas salopp bemerkte: Das sind Peanuts! (Der Unterschied soll übrigens im Schleppen der Turmtasche und des Turnmaterials begründet liegen).

Die allermeisten anderen Anfragen unsererseits, zum Beispiel die Kompetenzen in der Zweitsprache, bald auch im Fach Englisch für die Unterrichtenden der Oberstufe, wurden mit einem anderen Argument weggewischt: Ist in der Grundausbildung schon genügend berücksichtigt, dafür kann es keine zusätzliche Würdigung geben, schon gar nicht für die Partnersprache, das wird bei Staatsangestellten als selbstverständlich betrachtet. Schön!

Verantwortung

Richtig spannend wurde es bei Punkt vier: Verantwortung im Beruf, psychische Belastungen.

Da gibt es keine Wertung, bis dato für keine Berufsgruppe, nicht mal für die Polizisten, was uns der Personalchef ziemlich wortreich

>

erklärte. Eine total schräge Argumentation: Würde Polizeiarbeit in diesem Bereich mit Punkten bewertet, könnte das dazu führen, dass Polizisten in der Ausübung ihres Berufes zum Beispiel vermehrt von der Schusswaffe Gebrauch machen würden, um eben dieser Belastung dramatischen Ausdruck zu geben und eine noch höhere Punktezahl zu erzwingen, um irgendwann in eine nächst höhere Lohnstufe umgeteilt zu werden. - Und das will man selbstredend nicht: Polizisten, die bei jeder Gelegenheit die Contenance verlieren und die Schusswaffe ziehen. Ein sehr löbliches Ziel.



Unser Anwalt hat sich gut geschlagen...

Auch Lehrpersonen müssen mit der Verantwortung leben können, dass Fehlentscheide die momentane oder künftige Lebensqualität ihrer Klientel entscheidend beeinflussen. Aber das macht nichts. Das gehört zum Job. Wie beim Polizisten. Keine Punkte also, für niemanden.

Im Evalfri-System bleibt der Bereich trotzdem aufgeführt. Vielleicht taucht ja noch ein Beruf auf, der da irgendwie reinpasst.

Hahnenkampf

Unser Anwalt hat sich gut geschlagen, die Herren von der juristischen Zunft sind wortgewandt und formulieren auch aus dem Stegreif eloquent; der Personalchef stand ihm in nichts nach. Ich denke, sie kannten sich schon und sind in Hahnenkämpfen der akademischen Art geübt. Das gehört zum Job.

Die weiteren Mitglieder der Kommission haben sich kein einziges Mal zu Wort gemeldet. Sie hatten wohl nichts zu sagen.

Unsere Delegation hat das Reden auch fast ausschliesslich dem Anwalt überlassen, meine Stimme hatte ich schon vorher verloren – klassisches Berufsrisiko – mein Kollege ist mit einer Erläuterung zum Schulalltag vom Vorsitzenden böse abgeputzt worden. Es ging um Störungen des Unterrichts, unserer Kerntätigkeit also, Schülerinnen und Schüler müssten auch warten können und nicht einfach wegen eines nichtigen Schulanlasses mitten im Lektionsbetrieb anklopfen und gleich auch noch eine Antwort abwarten, – so was zeugt von schlechter Organisation, das geht gar nicht.

Das ist beim Personalamt anders: Wir haben mehrere Jahre gewartet und zwei Juristen gebraucht, bis wir auch nur empfangen wurden. Aber das ist dem Personalchef in diesem Moment nicht aufgefallen – und mir leider nicht eingefallen.

Neid?

Ich weiss immer noch gleich viel wie vor Jahren: Dass es im Lohngefüge Wertungen gibt, die mir nicht einleuchten. Auch dass ich mit meinem Lohn nicht unzufrieden bin und trotzdem den tat-

sächlichen Unterschied zu meinen Kolleginnen und Kollegen von der OS als zu gross und deshalb als ungerechtfertigt empfinde. Wenn man zufrieden ist und trotzdem motzt, dann ist man vielleicht neidisch. Ach, die berühmte Neid-Diskussion. Bin ich neidisch auf meine Berufskolleginnen und -kollegen?

Aber selbstverständlich! Ich kann mich immer wieder mal sehr darüber enervieren. Vielleicht fünf Mal pro Jahr. Oder zehn. Nie bei der Steuererklärung. Was rational nicht erklärbar ist: Ich stehe dazu: Neid ist ja wohl eine sehr lässliche Sünde oder überhaupt keine. Kann aber sehr ungesund sein, wenn man sich dem Gefühl zu intensiv hingibt und sich davon zerfressen lässt. Davon bin ich meilenweit entfernt!

Gründe

Trotzdem gibt es einen Haufen Gründe, die Lohnunterschiede kleiner werden zu lassen. Eine OS-Lehrperson hat ganz objektiv bessere Anstellungsbedingungen. Das ist nicht wegzudiskutieren. Unterschwellig sind diese unterschiedlichen Bedingungen immer ein Thema, auch wenn sie nur selten angesprochen werden: Es ist eben ein Tabu-Bruch!

- Das Arbeitspensum umfasst 26 gegenüber 28 Lektionen.
- Die Klassenlehrerfunktion wird mit einer Entlastungslektion gewürdigt.
- Viele zusätzliche Ämtchen können innerhalb der OS-Organisation mit Entlastungslektionen kompensiert werden. Das ermöglicht einzelnen Lehrpersonen bei vollen Pensen eine Viertageweche.

Die Organisationsstruktur an der OS bringt weitere, nicht unwesentliche Entlastungen:

- Die Einteilung der Schüler und Schülerinnen in Leistungsgruppen am Ende der Primarschulzeit entschärft die Problematik der Differenzierung und Individualisierung des Unterrichts entscheidend.
- OS-Lehrpersonen unterrichten niemals zwei- und mehrstufige Klassen.
- OS-Lehrpersonen sind auf Fächergruppen spezialisiert; Lektionen und Lehrgänge können immer mal wieder parallel in mehreren Klassen verwendet werden.

Und diese Liste ist wohl nicht wirklich vollständig.

Schweigen oder Weiterfragen?

Das alles findet in Evalfri gar nicht statt. Diese Punkte sind schlicht nicht Gegenstand der Untersuchungen. Gehört nicht zum Mandat. Das ist einfach so. Am besten man findet sich damit ab. Denn es ist ein heikles Thema. Wir sollten uns innerhalb des LDF nicht auseinanderdividieren. Der Arbeitgeber sähe das mit verhohlener Freude. Und am Ende könnte eine Angleichung einerseits Verlierer schaffen und andererseits keine Gewinner. Ein Schuss ins eigene Bein? Nicht in meins. Lohngerechtigkeit ist auch ein hohes Gut. Aber ich glaube an keines der Szenarien. Nicht an gerechtere Löhne, noch daran, dass am Ende die PS-Löhne angehoben werden. Auch wenn ich mit meiner Lohntüte nicht unzufrieden bin. Erfüllung lässt sich eben nicht kaufen. Gerechtigkeit bei den Löhnen vielleicht erstreiten.

Der LDF hat diesbezüglich entschieden mit dem Anwalt weiterzufragen, vielleicht auch zu streiten. Zuerst beim Staatsrat, wenn nötig beim Verwaltungsgericht. Auch wenn es zuweilen bestimmt kafkaesk wird. //

Die Bedürfnisse der Schule berücksichtigen

Ergebnisse der Umfrage zur Pensenrichtlinie

von Jacqueline Häfliger

Der Vorstand des LDF hat mit der Befragung der Schulleitungen zur «Situation und Wirkung der Anstellungsrichtlinie 40–60/100» Daten erhalten, die unsere Annahmen objektivieren sollten.

Sehr aufschlussreich war dabei die offene Frage, wie sich die Schulleitung durch diese Richtlinie betroffen fühlt. Die Mehrheit findet grundsätzlich, dass die Richtlinie ihr Ziel verfehlt, auch wenn, wie wir auch plädieren, grössere Pensen zu bevorzugen sind. Ohne die kleinen geht es nicht, und die Ausnahmen zeigen es auch auf. Die Schulleitungen erwarten, dass die Autonomie der Schule gestützt und dort entschieden werden kann, was sinnvoll in der Praxis ist.

Eines ist aus der Erhebung klar geworden. Die Richtlinie betrifft die Mehrheit der Anstellungen und muss auch in diesem Zusammenhang beurteilt werden.

Vollzeitpensen sind relativ: 35% davon arbeiten mit Co-Partner in der Klasse

Von den angegebenen 100% Anstellungen auf PS und KG (28-Lektionen) arbeiten 65% ohne Entlastungen. Entlastungen wegen der Übernahme spezifischer Tätigkeiten schmälern zwar das Arbeitspensum nicht, müssen aber im Zusammenhang mit der Richtlinie als Teilzeiter gewertet werden. Denn unabhängig vom Entlastungsgrund müssen die entlasteten Lektionen in der Klasse von anderen Lehrpersonen übernommen werden. 35% der angegebenen Vollzeitangestellten haben dem entsprechend einen Co-Partner in der Klasse.

Wir wollten wissen, wie hoch der Frustrationspegel steht, und haben als möglichen Indikator die Frage gestellt, wie viele Wunschenpensen realisiert werden. Der Vergleich zwischen 09/10 und 10/11 sollte die Tendenz aufzeigen. Die erhaltenen Angaben überraschen im Bereich unter 60%.

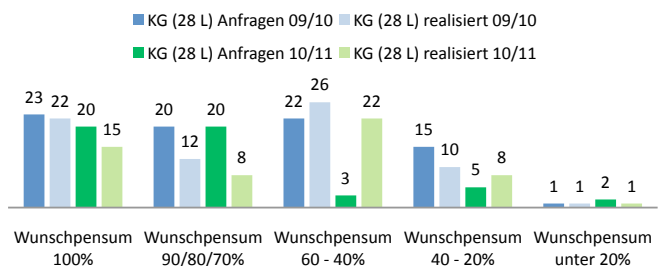
Tendenziell können weniger Wunschanfragen im Bereich zwischen 100 und über 60 % realisiert werden, erstaunlicherweise wurden aber im Bereich unter 60% mehr realisiert als tatsächlich angefragt worden sind. Die Daten könnten Hinweis sein, dass Pensen unter 60% als Pufferpensen genutzt werden, die dem Bedarf des Arbeitgebers entsprechend sehr variabel eingesetzt werden, auf die Wünsche der Arbeitnehmenden aber weniger oder eben keine Rücksicht nehmen.

Dass bei vielen, ja zu vielen Lehrpersonen diese Situation drückt, zeigt sich aus der Auswertung der Frage nach der Konsequenz. Über 40 Lehrpersonen sind betroffen. Wer diese Zahl in den Verharmlosungsbereich rückt, rüttelt am Menschenbild der Lehrpersonen. Individuelles Begegnen der Lernenden macht vor den Lehrpersonen nicht Halt. Der Arbeitgeber hätte auch hier Vorbildfunktionen. Wir dürfen vor dieser Situation Augen und Werte nicht verschliessen und entsprechend nach Konsequenzen suchen. //

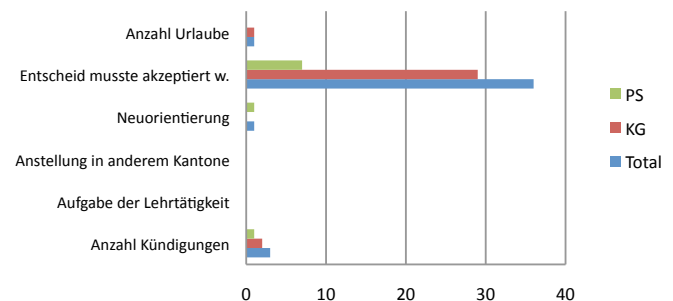
Betroffene Arbeitsverhältnisse



Vergleich Anfragen und Realisierung 09/10 und 10/11



Konsequenzen Arbeitnehmende



Fortsetzung folgt...

Ein offenes Gespräch und viele offene Ohren

von Regula Ackermann

Beide Seiten, die Frau Erziehungsdirektorin Isabelle Chassot, begleitet von Reto Furter und Heribert Fasel, wie die Delegation des LDF-Vorstands und die neue Präsidentin des VSLDF, Regula Hurni, waren – wie immer – gespannt auf das Gespräch, in welchem der LDF seine aufgestellten Forderungen und die Rahmenbedingungen der Volksschule besprechen wollte. Es gehe dabei beiden Gesprächspartnern um die Qualität der Schule und um die Kinder, wie Jacqueline Häfliger zu Beginn des Gesprächs betonte, nur die Blickwinkel seien unterschiedlich.

Belastung der Lehrpersonen

Die hohe Belastung der Lehrpersonen hat verschiedene Gründe. Während es auf Primarstufe vor allem die Menge der zu erfüllenden Aufgaben und der angekündigten Neuerungen sind, ist es auf der Orientierungsstufe oft das Unterrichten selbst, welches belastend sein kann. Frau Chassot stellt in dieser Hinsicht fest, dass die Schulen und Lehrpersonen oft zu spät um Hilfe bitten, denn die Schulinspektoren hätten schon Möglichkeiten zu unterstützen.

«Wir müssen unbedingt weiterreden...» Isabelle Chassot

Regula Ackermann wandte ein, dass es für Lehrpersonen, die an ihre Grenzen kämen, oft mit noch mehr Aufwand verbunden sei, sich um die nötige Unterstützung zu kümmern, so dass sie diese zusätzliche Belastung scheuen. «Es geht uns aber nicht um Notfallsituationen, sondern um die hohe Belastung, die bei vielen Lehrpersonen vorhanden ist. Dort müssen wir ansetzen, damit diese nicht die Grenzen ihrer Belastbarkeit spüren werden», erläuterte Bettina Plüss das Anliegen des LDF. «Und Menschen sind unterschiedlich belastbar, so ist es auch bei den Lehrpersonen», ergänzte Jacqueline Häfliger.



Dankeschön und Mahnmal als Geschenk für die Erziehungsdirektorin: Einen Blumenstrauss mit Puzzleteilen und einen Bilderrahmen, in welchem die Puzzleteile nicht mehr wirklich Platz finden.

Entlastungen

Mit der Einführung von Französisch und Englisch auf der Primarstufe und den damit verbundenen neuen Lehrmitteln gibt es einen Mehrjahresplan der den Aufwand der Lehrpersonen für die Weiterbildung und Einführung der Lehrmittel aufzeigt. Eine solche Planung wünscht sich der LDF über alle Projekte, die auf die Schule und die Lehrpersonen zukommen und René Schneuwly stellte die Frage, wo denn die Grenze sei, wie viele Lehrmittel zum Beispiel gleichzeitig eingeführt würden...

«Nie mehr als eines gleichzeitig», lautete die Antwort der EKSD. Dies müsse man auch im Hinblick auf Französisch und Englisch berücksichtigen, welche in der 5. Klasse gleichzeitig auf die Lehrperson treffen würden, sofern diese in ihrer Klasse beide Sprachen unterrichtet. Dass die Belastung momentan schon hoch sei erläuterte Regula Ackermann am Beispiel dass die momentanen 5. Klass-Lehrpersonen gleichzeitig «Die Sprachstarken»

und das neu überarbeitete «Zahlenbuch» einführen und nächstes Jahr in der 6. Klasse so weitermachen müssten. Dies war den Anwesenden so nicht bewusst gewesen.

Klassengrössen

Die grossen Klassen in grossen Schulen sind seit jeher ein Anliegen, das der LDF einbringt. «Auf das nächste Schuljahr hin soll sich dieser Umstand für die grossen Schulzentren verbessern», verspricht die Erziehungsdirektorin. Sie stellt aber die Forderung des LDF in Frage, welcher ein Maximum von 18 Kindern pro Klasse festhalten will, denn damit käme der Kanton Freiburg zurück zum Zählen nach Klasse, was vielerorts automatisch zweistufige Klassen zur Folge hätte, statt wie bisher, wo die Schule in der Klasseneinteilung viel Spielraum habe, manchmal aber vielleicht auch über zweistufige Klassen nachdenken müsste, statt riesige

>

> Fortsetzung:

Gespräch mit der Erziehungsdirektorin

und kleine Klassen zu führen, wie Frau Chassot in der Vergangenheit manchmal beobachten konnte.

Integration

Dass sich die Ansprechpersonen für die Klassenlehrperson verringern, ist ein grosses Anliegen der EKSD im Hinblick auf die Integration (NFA). So sollen alle Kinder mit speziellen Bedürfnissen in einer Klasse von einer Heilpädagogin betreut werden. Ruth Michel unterstützt dieses Vorhaben und freut sich zudem darauf, dass alle HeilpädagogInnen vom Kanton angestellt werden. Zudem wird nun ab Herbst der HSU im Kindergarten realisiert. Christine Peissard lobt die mit der Einführung des Zweijahreskindergarten verbesserten Arbeitsverhältnisse im Kindergarten.

Fortsetzung

Bereits im Laufe des Gesprächs wurde klar, dass die eineinhalb Stunden nicht reichen würden, um alle Anliegen zu besprechen. Niemand liess sich aber von der fortschreitenden Zeit hetzen und so empfanden alle das Gespräch als sehr offen und Frau Chassot betonte, es sei ihr wichtig, von der Basis zu erfahren, wo der Schuh drücke. So meinte sie am Schluss; «Wir müssen unbedingt weiterreden», holte ihre übervolle Agenda und fand einen Termin bereits in gut 2 Wochen. Wir sind also wieder gespannt! //

Stellengarantie ohne Garantie

Erklärungen aus dem Solifond

von Daniel Jossen

Im Rahmen meiner Arbeit als Verantwortlicher des Solidaritätsfonds erhalte ich immer wieder Anfragen zum Thema Stellengarantie. Letztere kommt dann zum Zug, wenn der Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis einseitig und ohne Verschulden des Mitarbeiters, bzw. der Mitarbeiterin, auflöst. Leider ist es so, dass der Name «Stellengarantie» längst vergangene Begriffe und Assoziationen wach werden lässt: Beamtenstatus, unkündbare Stelle oder auch Arbeitsplatz auf Lebenszeit.

Dem ist natürlich nicht so, wie ein Blick in die rechtlichen Regelungen¹ klar macht: Die sogenannte Stellengarantie ist wohl eher eine Art Existenzsicherung in besonderen Härtefällen.

Wird einer Lehrperson gekündigt, welche über eine Stellengarantie verfügt, so hat diese, je nach Alter und Dienstjahren, Anspruch auf Lohnfortzahlungen in der Höhe von einem Wochengehalt bis zu mehreren Monatsgehältern (inkl. 13. Monatslohn). Dazu gibt es selbstverständlich noch eine Reihe Ausnahmen. Der Staat wird von der Zahlung befreit, wenn er der Lehrperson eine «lohnmässig» gleichwertige Stelle anbieten kann. Dies könnten z.B. DfF und PSU² Stunden an verschiedenen Schulorten sein, sofern keine Lohnbusse damit verbunden ist. Auch hat der Arbeitgeber bis Ende Schuljahr, also Ende August, Zeit, diese Stelle anzubieten. Dies zeigt, dass die «Garantie» eher einer Härtefalllösung gleicht. Wer wartet schon gerne bis Ende Schuljahr, nachdem alle Stellen bereits ausgeschrieben und vergeben sind, auf seinen «garantierten» Stellenersatz? Zumal dieser schlimmstenfalls aus einem Patchwork aus Stützstunden bestehen könnte...

Zu beachten ist auch, dass die Stellengarantie vorportioniert, d.h. in fixen Einheiten daher kommt. Im Reglement über das Lehrpersonal in Artikel 15 sind die Bruchteile für jede Lehrgattung aufgeführt. So kann zum Beispiel eine Primarlehrerin, welche zu 80% arbeitet (22.4/28), ihre Stelle nur zu 64.3% (18/28) garantieren lassen. Genügt ihr dies nicht, muss sie zu 86% arbeiten, um in den Genuss der 24/28 «Portion» zu kommen³. Es bleibt festzuhalten, dass die Stellengarantie natürlich nicht automatisch mit dem Arbeitspensum steigt. Die Lehrperson muss sich im Zweifelsfall selbst beim Vorgesetzten melden, welcher nach eigenem Ermessen entscheidet. Anders sieht es selbstredend bei der Herabsetzung aus. Wird das Pensum reduziert, sinkt die Stellengarantie ganz von selbst mit.⁴

Die sogenannte Stellengarantie ist wohl eher eine Art Existenzsicherung in besonderen Härtefällen.

Es liegt mir fern, zu behaupten, die Stellengarantie sei unnütz. Gerade beim Prozess der Stellenkündigung kann es von entscheidender Bedeutung sein, ob man über eine garantierte Stelle verfügt. Insbesondere wenn der Arbeitgeber sich zwischen einer Lehrperson mit Stellengarantie und einer solchen ohne Stellengarantie zu entscheiden hat. Zudem gibt sich die Anstellungsbehörde in der Regel Mühe, Lehrpersonen mit Garantie im Rahmen des Möglichen weiter zu beschäftigen. Und nicht zuletzt taugt sie allemal zur Existenzsicherung. Ihren Namen jedoch, verdient sie nicht. //

¹ Art. 47 des Gesetzes über das Staatspersonal (StPG), Art. 33 und 34 des Reglements über das Staatspersonal (StPR) und Art. 15 des Reglements über das Lehrpersonal (LPR).

² Deutsch für Fremdsprachige, Pädagogischer Stützunterricht.

³ Zahlen gerundet.

⁴ Spezielle Regelungen im Falle eines unbezahlten Urlaubs sind ausgenommen.

«Crèmeschnitten» machen Freude!

Einblick in eine «Mille Feuilles»-Testklasse

von Regula Ackermann

Murten ist eine der Primarschulen Deutschfreiburgs, die dieses Jahr in den dritten Klassen angefangen haben, das für den zukünftigen Französisch-Unterricht erarbeitete Lehrmittel «Mille Feuilles» zu testen. Ich darf in einer Lektion der 3c dabei sein, Isabelle Brunner unterrichtet in dieser Klasse nur das Französisch, eine Fachlehrperson also.

Einige Minuten später als ich betritt sie das Klassenzimmer, die Kinder sind aufgeregt, freuen sich auf den Unterricht, die Bücher und das als Hausaufgabe gelernte Blatt liegt auf den Pulten parat.

Klatschspiele

«Zum Anfang machen wir etwas, das ihr schon gut könnt... main droite, main gauche...» Die Kinder der 3c jubeln begeistert und suchen sich sofort einen Partner um das Klatschspiel auszuführen und einige bewegungsfreudige üben es gleich noch mit dem «pied!»



Un, deux, trois... ciseaux!

Danach erarbeitet Isabelle Brunner mit den Kindern mit Hilfe von Zeichnungen an der Wandtafel die Spielanleitung zu «Scheure, Stein, Papier» aus dem dritten «magazine»: «moi, un enfant du monde». Zum Erstaunen der Kinder fängt dieses im französischen mit «un, deux, trois, ciseaux!» an und neben den bekannten Gegenständen gibt es auch noch «un puits» als Möglichkeit. Anschliessend spielen die Kinder zuerst im Plenum, dann im Zweiergruppen und – obwohl es aus der einen Ecke «un, deux, trois, diseaux!» tönt und in der anderen der Stein zur Faust wird – die Kinder haben Freude und sprechen das Versehen begeistert mit!

Unterschiede

Diese Freude ist auch einer der Unterschiede, die Isabelle Brunner hervorhebt. Noch keines der Kinder habe abgehängt, schwierig sei es nur mit HSU-Kindern. Das Arbeiten mit dem Buch stelle hohe Anforderungen an die Lehrperson und ein völliges Umdenken in der Methodik und Didaktik sei nötig. Etwas, was nicht allen Lehrpersonen leicht fällt und auch die Eltern haben ihre Bedenken! Im Lehrmittel stecke viel Gutes drin, aber noch sei nicht alles durchdacht. So bastelten die Kinder zum Beispiel mit dem ersten

«magazine» eine Wörterkarteischachtel, welche dann im zweiten «magazine» gar nie vorkomme. Kinderkrankheiten, welche nach der Testphase hoffentlich ausgemerzt sein werden.

«Im Klassenzimmer wird nur Französisch gesprochen» gilt mit «Mille Feuilles» – nicht mehr! Andere Zeiten, andere Grundsätze!

Regelmässig treffen sich die Lehrpersonen der Testklassen um Rückmeldungen für den Verlag zu formulieren. Dafür sind sie mit einer Lektion entlastet. Die Testphase erfordert denn auch sonst viel Flexibilität, denn leider werden nicht alle Termine vom Verlag her eingehalten und man kann sich nicht auf alle Angaben verlassen! So funktionierte zum Beispiel die CD-ROM nicht auf allen Computern und da jedes Kind eine persönliche CD-ROM für zuhause hat, sind die Folgen davon dementsprechend mühsam!

Authentisches Material

Die «magazines» kommen sehr farbig und ansprechend gestaltet daher: Das verwendete Bildmaterial wie auch die Texte sind authentisch, also nicht verändert oder vereinfacht. Diese Anforderungen sind nicht immer einfach, oft sind die Kinder damit überfordert. Isabelle Brunner verwendet viel Zeit mit Erklären. Dabei wechselt sie vom Deutschen ins Französische, je nach Thema,



Laptop und authentisches Material gehören zum Unterricht.

aber der Ansatz «Im Klassenzimmer wird nur Französisch gesprochen» gilt mit «Mille Feuilles»-nicht mehr! Andere Zeiten, andere Grundsätze!

Auch im Klassenzimmer liegen Zeitungen in französischer Sprache und Wörterbücher stehen fürs Nachschlagen bereit. Jedes Kind übt jene Wörter, die es für wichtig hält. So sind denn die Wörter in den Karteikasten bei jedem Kind individuell. Die Übersicht zu behalten dementsprechend schwierig. >

Fachlehrperson

Isabelle Brunner scheint es nicht ideal, nur die Französischlektionen in einer anderen Klasse zu unterrichten, zumal die dritte Lektion – welche mit Passe-Partout in der 3./4. Klasse eingeführt wird – für die Testphase noch bei anderen Lektionen abgezwickelt werden muss. So sind in ihrem Falle viele Absprachen mit dem Klassenlehrer nötig. Dies auch, weil Aufgaben am Computer nicht von allen Kindern während den Französischlektionen erledigt werden können, schliesslich stehen nur 4 Laptops im Klassenzimmer. Isabelle Brunner unterstützt aus ihrer gemachten Erfahrung heraus also die Idee der EKSD, dass – wenn immer möglich – eine Lehrperson nicht nur eine Fremdsprache in einer Klasse unterrichten soll. Isabelle Brunner schaut aber auch in die Zukunft und meint: «Ich freue mich nun auf das nächste Jahr, wo ich mit meiner Klasse auch starten werde.»

FORDERUNGEN DES LDF

In Bezug auf die Einführung des Lehrmittels und damit mit der Umsetzung von Passe-Partout fordert der LDF denn auch, dass die Schulbehörden vorzeitig über die benötigten Räumlichkeiten und die Infrastruktur bezüglich Computer informiert werden. Zudem ist es an der EKSD die Eltern über das Umdenken im Fremdsprachenunterricht zu orientieren, nicht dass Lehrpersonen dafür «den Kopf hinhalten» müssen. Für die Testklassen sind diese Vorbereitungen dementsprechend früher zu tätigen! //

Die Krux mit der Vorsorgelücke

Seminar «Die Grundlagen der Altersvorsorge in der Schweiz»



von Jacqueline Häfliger

Gleich vorweggenommen: Früh geplant, ist vielleicht gewonnen!

Der LDF möchte seinen Mitgliedern Mehrwerte auch in Form von nützlichen Informationen geben. Auftakt dazu war das Seminar «Die Krux mit der Vorsorgelücke» mit Willy Graf. Ganz persönliche Anliegen, wie etwa die Frage «Kann ich früher in Pension gehen? Kann ich mir dies finanziell leisten?» sollten fachkompetent erhellet werden.

Mehrheitlich fanden sich am 15. April in der PH Freiburg Personen ein, die altersmässig nicht allzu weit von der Umsetzung einer Frühpensionierung stehen. Spätestens bei der Frage «Wie sieht denn das Budget aus?» oder «Welches Einkommen ist dringend noch zu haben?» wur-

den fast alle Gesichter nachdenklicher. Dass mit etwa 60% des letzten Gehalts gewirtschaftet werden müsste, schränkt ein und nimmt den Träumen die Leichtigkeit. Je höher das Verdienst war, desto tiefer decken 1. und 2. Säule ab. Bei 82'000 Jahreseinkommen eben grad so 60% davon. Dabei wird der Durchschnitt des Verdienstes berechnet – nicht der letzte Lohn: Beitragsprimat nicht Leistungsprimat!

Budget!

Wissen, was zu viel oder zu wenig zur Verfügung steht, das wäre der Anfang einer Planung seines Ruhestandes. Überschuss hiesse steueroptimiert anlegen, Unterdeckung sich fragen, was kann ich unternehmen, was muss ich absichern, was kann

ich mir leisten. Säule 3a und 3b müssten genutzt werden. Bank oder Versicherung? Der Gedanke, dass ja noch einige Jahre bis zur Pensionierung zur Verfügung stehen, um alles noch ins Reine zu bringen, wurde jäh zerschlagen. «Bei Invalidität sinkt das Einkommen auf das Niveau der Pensionsleistung». Bei einem Todesfall ebenfalls!

Fragen wurden eher wenige gestellt, das Gesagte musste zuerst budgetmässig verdaut werden. In den erhaltenen Unterlagen, die Aufgezeigtes vertiefen, steht «Frühzeitige Planung lohnt sich!

Es geht alle an!

Die jungen Leute müssten sich also damit auseinandersetzen, früh genug, um noch sinnvoll sich abzusichern mit Säulen 3a oder b, wenn kleine Kinder herumkrabbeln, das Haus gebaut worden ist, finanzielle Verpflichtungen ein 60% nicht zulassen würden. Erst jetzt wird der erste Teil des Seminartitels richtig bewusst: «Die Krux mit der Vorsorgelücke». Sie geht alle an!

Willy Graf, vvk AG, berät individuell abgestimmt im Bereich Vorsorge und Vermögensanlage speziell Verbandsmitglieder. Er hat mit dem LCH einen Zusammenarbeitungsvertrag abgeschlossen. Das Seminar für den LDF erteilt er kostenlos. Wir möchten uns dafür herzlich bedanken. Infos: <http://www.vvk.ch> oder www.lch.ch unter Mehrwert. //

Beiträge müssen erhöht werden

Vernehmlassung Gesetz über die Pensionskassen des Staatspersonals



Die Pensionierung muss schwer erarbeitet werden. Noch gibt es nichts zu feiern.

von Jacqueline Häfliger

Pensionskassen haben in der ganzen Schweiz die schlechte Börsen- und Finanzlage der Welt mit einem Verlust des Deckungsgrads bezahlt. Wer mit 100% ausfinanziert ist, kann sich sicher schätzen. Die Freiburger Pensionskasse bewegt sich um die 80% und muss entsprechend mit der Revision sich leicht sanieren. Höhere Beiträge werden nicht abzuwenden sein. Bisher wurden die Beiträge im Verhältnis 59/41 von Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezahlt, die um 2% erhöhten Abgaben sollen aber nur noch zu 58% vom Arbeitgeber getragen werden. Eine Verschiebung zu Ungunsten der Arbeitnehmenden zeichnet sich ab.

Leistungskürzung und Beitragserhöhung klein halten

Die FEDE ist Vernehmlassungspartner und setzt sich mit der Materie auch unter Zuzug einer externen Fachperson auseinander. Der LDF ist mit Jacqueline Häfliger involviert. Ziel ist es, die Interessen der Arbeitnehmenden zu vertreten und eine Beitragserhöhung sowie eine Leistungskürzung so klein wie möglich zu halten. Der technische Zinssatz wird dabei Verhandlungsgegenstand sein, hat er doch einen direkten Einfluss auf den Finanzierungsgrad der Kasse und damit auf die Leistungen und auf die Beiträge.

Flexiblere Pensionierung

Positiv wird vom Staatspersonal sicher die Flexibilisierung der Pensionierung aufgenommen werden, welche auch eine partielle Pensionierung ermöglichen soll. Ob alle mit dem «bis 67» einverstanden sein werden, lässt sich bezweifeln. Ebenfalls begrüsst wird die Verankerung der Möglichkeit des AHV-Vorbezugs, die Modalitäten, welche nur eine 80% Vorfinanzierung durch den Arbeitgeber vorsehen, sind aber sicher nicht unbestritten und bedeuten einen Leistungsabbau. Ebenfalls zu reden geben werden die vorgeschlagenen Umwandlungssätze zwischen 58 und 67. Wer früher geht, erhält weniger, wer länger als 62 arbeitet dafür etwas mehr. Das mag aufgehen, wenn alle einen angenehmen Job ohne erschwerende Berufsbedingungen haben.

Die FEDE wird im Juni zum Thema im FEDE info informieren. Auch wir bleiben am Ball.

Mehr Infos zu:

Vernehmlassung, Gesetz, Verordnung
<http://admin.fr.ch/cppef/de/pub/kantonalevernehmlassung/vernehmlassung.htm>
 Kurzfassung

[//">http://admin.fr.ch/de/data/pdf/cha/condense_d.pdf //](http://admin.fr.ch/de/data/pdf/cha/condense_d.pdf)



Nächste LDF-GV

Sie findet statt am
 Mittwoch 6. Oktober 2010
 um 17 Uhr im Mehrzwecksaal
 (Schulhaus Nr. 2 – violett)
 in Schmitten.

Alle Mitglieder sind dazu herzlich
 eingeladen!



LückenfüllerIn?

Wir suchen Vorstandsmitglieder!

Auf nächstes Vereinsjahr hin verlassen uns sicher zwei Vorstandsmitglieder. Weitere haben auf das Ende des nächsten Schuljahres ihren Weggang angekündigt. Der ideale Zeitpunkt also um einzusteigen und sich einzuarbeiten!

Wir suchen auf das nächste Vereinsjahr VertreterInnen folgender Stufen:

- _Orientierungsschule
- _Primarschule
- _Technisches Gestalten

aber auch alle anderen Interessierten sind herzlich willkommen!

Wir bieten:

- interessante Einblicke in die kantonale und nationale Bildungslandschaft
- konkrete Mitsprache bei diversen Projekten
- ein motiviertes und engagiertes Team
- Entschädigung für Sitzungen und geleistete Arbeitszeit

Wir erwarten:

- Interesse, sich in die Themen einzuarbeiten
- Mitdenken und Einbringen von Meinungen im Vorstand
- Mittragen von Vorstandsarbeit und Einsitz in Arbeitsgruppen
- Präsenz an den Sitzungen (1–2 pro Monat à ca. 2 Stunden), Bereitschaft zur Korrespondenz via E-Mail

Bei Interesse bitte melden unter:

praesidium@ldf.ch oder bei einem anderen Vorstandsmitglied!

Mit **LIFT** zur Lehrstelle

Eine gute Anschlusslösung oder Lehrstelle ist auch für «Jugendliche mit erschwelter Ausgangslage» möglich. Das zeigt das Jugendprojekt LIFT, das präventiv Jugendliche vom 7. bis 9. Schuljahr unterstützt. Nach der Probephase können nun neue Schulen bei LIFT mitmachen.

Sie räumen Regale ein, überwachen eine Maschine, helfen im Verkauf oder verpacken feine Produkte. An Wochenarbeitsplätzen verrichten Jugendliche leichte Arbeiten und sammeln praktische Erfahrungen. Die wöchentlichen Einsätze ab Mitte der 7. Klasse sind ein Schlüsselerlebnis für Jugendliche, die in der Schule daran sind, den Anschluss zu verpassen.

Die jungen Leute erhalten für ihren Einsatz eine kleine Entlohnung und wohl noch wichtiger: neues Selbstbewusstsein. Plötzlich werden sie für «voll» genommen, müssen Verantwortung mittragen und ihre Arbeit ist etwas wert. Fachpersonen bereiten sie in Kleingruppen auf die Einsätze vor, bilden sie mit gezielten Impulsen weiter und helfen, dass «der Knopf aufgeht». Dabei werden die Schulen und Gewerbebetriebe systematisch miteinander vernetzt und es kommt eine positive Entwicklung in Gang. Ziel: nach Abschluss der obligatorischen Schulzeit soll der Übertritt in die Arbeitswelt erfolgreich stattfinden.

Zugang zu Lehrstellen

Die Wochenarbeitsplätze und LIFT-Module ermöglichen «erwachsene» Erfahrungen und schaffen für die jungen Beteiligten eine neue Ausgangslage. Plötzlich sind ungenügende Schulleistungen, mangelnde Motivation und fehlende Unterstützung aus dem Umfeld nicht mehr so wichtig. Denn in den Betrieben geht es um praktische Anforderungen, die Jugendlichen lernen die Arbeits- und Berufswelt kennen. Die Erfahrungen der Pilotphase des LIFT-Jugendprojektes in diversen Schulen in Bern und Zürich zeigen, dass auf diese Weise auch Jugendliche mit erschwerten Voraussetzungen nach der obligatorischen Schulzeit eine gute Anschlusslösung finden können. Die bisherigen Erfahrungen sind positiv: Mit LIFT konnten die Jugendlichen ihre Ausgangslage im Hinblick auf die Lehrstellensuche entscheidend verbessern. Nicht wenige haben dank der Referenzen aus den Wochenarbeitsplätzen eine Lehrstelle gefunden.

Neue Schulen gesucht

Nun soll LIFT verbreitet werden. Weitere Schulen können ab sofort als lokale LIFT-Einheiten die Projektidee übernehmen. Beim Aufbau werden sie durch das Kompetenzzentrum LIFT begleitet, sowie mit Know-how und praktischen Unterlagen unterstützt.

LIFT-Kontakt

Erfahrungsberichte, Broschüren, Video und Hintergründe:

www.nsw-rse.ch

Beratung im Kompetenzzentrum LIFT:

NSW/RSE, Schläflistr. 6, 3013 Bern, 031 318 55 70,

lift@nsw-rse.ch

Gabriela Walser, Koordinatorin Deutschschweiz, 076 562 99 38,

walser.lift@nsw-rse.ch

Die neue LDF-Website ist aufgeschaltet

von Bettina Plüss Ackermann

Im Zuge der Neupositionierung und der Umgestaltung des LDFs ist nun auch die neue Website fertig gestellt. Die Firma Lernetz AG aus Bern hat das CSM für die neue Seite aufgebaut. Ziel der neuen Seite ist es, den LDF und seine Anliegen, Ziele, Arbeitsweise und seine Vernetzung den Mitgliedern, anderen Bildungsinteressierten, eventuellen Neumitgliedern, anderen Lehrerverbänden und der Presse vorzustellen.

Nebst aktuellen Themen, der Vorstandsvorstellung, Delegiertenlisten und den Statuten ist neu auch eine Linkliste zu LDF-nahen Organisationen zu finden. Neben dem direkten Mail ans Präsidium, an unser Sekretariat oder an den Solifond wird die Website mit der Onlineanmeldung für Neumitglieder komplettiert.



Gleiche Adresse – www.ldf.ch – neuer Auftritt

Mit der Aufschaltung der neuen Website ist der Neuauftritt des LDF mit neuem Logo, Briefpapier, Couverts, Visitenkarten für die Präsidentin, Flyern und dem neuen Vereinsorgan «direkt» nun abgeschlossen. Die Umgestaltung dauerte rund zwei Jahre, das gutgeheissene Budget wurde nicht voll ausgeschöpft.

Der Vorstand dankt an dieser Stelle Bettina Plüss herzlich für die geleistete Arbeit! Wir freuen uns alle über das Resultat und den gelungenen neuen Auftritt! //

**Sie tanken, wir zahlen:
jetzt zu Zurich Connect wechseln!**

Zurich Connect ist die Nr. 1 Online-Versicherung der Schweiz mit günstigen Prämien und ausgezeichnetem Service. Überzeugen Sie sich selbst: Versichern Sie bis Ende Juni Ihr Auto online und profitieren Sie von **CHF 100.- Tankgutschein!**

**Jetzt Offerte berechnen:
zurichconnect.ch
0800 857 857**

Versicherungsträger: Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG

ZURICH
connect
Clever gespart, bestens versichert

Wir versichern
Sie als
LCH-Mitglied
günstig.

Top-Service
inklusive!



- ✓ Autoversicherung
- ✓ Motorradversicherung
- ✓ Privathaftpflichtversicherung
- ✓ Hausratversicherung
- ✓ Gebäudeversicherung
- ✓ Assistance

Profitieren Sie als LCH-Mitglied von speziellen Konditionen.

Jetzt Prämie rechnen und Offerte einholen!

zurichconnect.ch/partnerfirmen

ID: LCH

Passwort: klasse

0848 807 804

Mo – Fr von 8.00 – 17.30 Uhr

Exklusive Telefonnummer
für LCH-Mitglieder



Versicherungsträger: Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG