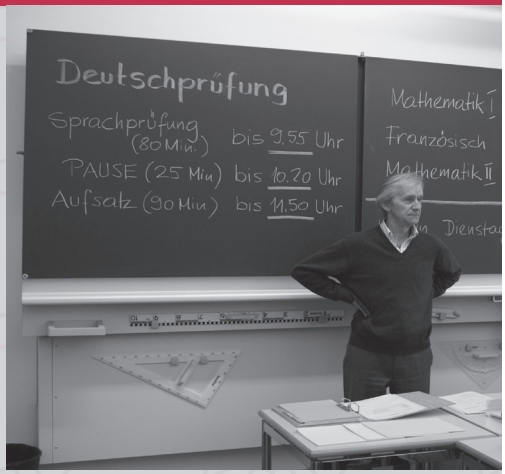
kmv

aktuell

Nr. 1 2009



Kantonaler Mittelschullehrerinnen- und Mittelschullehrer-Verband St. Gallen KMV

Inhalt

Editorial 4

Pressemitteilung zum Parlamentarischen Abend des KMV und des KLV 2009 7

Die Attraktivität der Lehrberufe oder «How to be top» 9

Leistungskatalog KMV 2009 29

Aussprache mit Regierungsrat Kölliker vom 5.12.2008 32

Aktuelle Steuertipps 34

Keine Frage der Loyalität 36

Beratungsangebote für Mittelschullehrkräfte 38

Leistungsangebot des KLV 40

Aus dem VSG 43

Die VSG-Tagung auf dem Hoheitsgebiet der EDK-Präsidentin 47

49. Internationales Bodenseetreffen der Lehrkräfte an Höheren Schulen 50

Wenn Schüler Lehrern Noten geben 52

Impressum 57

Editorial

2009 – ein gutes Jahr!

Welch eine Aussage! Ungeachtet aller problematischen Umstände, welche den Globus bewegen, dürfen wir für uns St. Galler Mittelschullehrerinnen und Mittelschullehrer getrost sagen, dass von verschiedensten Seiten positive Zeichen gesetzt worden sind. Das freut mich persönlich und unterstreicht die Arbeit der Sozialpartner.

Allen voran haben Regierung und Parlament ein wichtiges Zeichen gesetzt und mit der Lohnrunde 2009 endlich einen Beitrag zum Abbau des Lohnrückstandes der letzten Jahre geleistet. Das brauchte einen besonderen Einsatz der Personalverbände, aber auch die Einsicht des Finanzchefs und die Unterstützung unseres Bildungsdirektors. Überhaupt haben wir Vorsitzende der Personalverbände den Eindruck gewonnen, dass es den Vorstehern des Finanz- sowie des Bildungsdepartements wichtig ist, in einer konstruktiven Gesprächs- bzw. Verhandlungsatmosphäre die Anliegen der Arbeitnehmerseite zu berücksichtigen. Das ist ein neuer Stil – der übrigens nur in wenigen Kantonen gepflegt wird. Wir hoffen nun, dass auf dieser sozialpartnerschaftlichen Grundlage auch in den nächsten, wahrscheinlich auch schwierigeren Jahren verhandelt werden kann. Unser demokratisches System baut auf der Mitwirkung aller Betroffenen auf. An dieses Prinzip soll sich der Arbeitgeber erinnern; diese Einsicht soll aber auch jeden einzelnen Arbeitnehmer zur Mitwirkung bewegen. Ein Abseitsstehen ist unfair. Je grösser der Organisationsgrad der Personalverbände, desto mehr politisches Gewicht können wir in die Waagschale werfen.

Ein Zeichen in dieser Hinsicht hat der KMV vergangenes Jahr mit der Assoziation beim Kantonalen Lehrerinnen- und Lehrerverband (KLV) gesetzt. Dieser Schritt führte uns als letzten Lehrerverband unter das gemeinsame Dach des KLV. Aus standespolitischen Überlegungen ist das sicher der richtige Weg. Auf der bildungspolitischen Ebene müssen wir Mittelschulen – und zwar nicht nur in unserem Kanton, sondern schweizweit – unbedingt die Arbeit des Schweizer Gymnasiallehrerverbands (VSG) unterstützen (vgl. den entsprechenden Artikel). Die Zusammenarbeit mit dem KLV war in der kurzen Zeitspanne bereits äusserst fruchtbar: Behandlung diverser gemeinsamer Geschäfte wie Fragen zur Pensionskassenrevision, Arbeitsbedingungen, Rechtsfälle etc. Am 13. Januar haben wir zum ersten Mal gemeinsam

das traditionelle Parlamentariertreffen unter das Thema «Attraktivität des Berufs als Lehrer/-in» gestellt. Was kann, soll und muss nämlich die Politik tun, damit unser Beruf attraktiv bleibt und ihn die *richtigen* Menschen ergreifen (vgl. Leitartikel)?

Ein Verband ist so gut, wie sein Vorstand wirkungsvolle Arbeit leistet. Deshalb haben wir in allen Lehrerzimmern der Schulen ein Poster mit den Portraits der Schulvertreterinnen und Schulvertretern des KMV angebracht. An sie können Sie sich mit Ihren Anliegen wenden. Nutzen Sie diese Möglichkeit! Die Vorstandsarbeit soll aber auch durch den Präsidenten geprägt werden. Deshalb kann ich nicht umhin, auch einige ganz persönliche Überlegungen an dieser Stelle anzubringen. Ganz im Sinne unseres Bildungsdirektors, Regierungsrat Köllikers, welcher uns Lehrkräften «den Rücken stärken» will, hege ich auch meine Vorstellungen. Erstens soll unsere Institution Mittelschule von schlanke Strukturen (übrigens ein Auftrag für die Revision des Mittelschulgesetzes) geprägt sein. Die Kommunikation muss auf kurzem und direktem Wege geschehen. Ein persönliches Gespräch leistet viel mehr als jeder Schriftverkehr auf dem Dienstweg. Profitieren wir doch von unserer Kommunikationskultur sowie der Besonderheit «Kantonsschule» mit ihren flachen Hierarchien und dem Potenzial eines Hauses von Akademikerinnen und Akademikern! Zweitens zeigen relevante Untersuchungsergebnisse, dass die Qualität einer Schule durch die Qualität ihrer Lehrkräfte gesichert wird. Diese Lehrkräfte sollen Kanten zeigen, sollen Persönlichkeiten sein und aufrecht mit ihrer Meinung eine Schulkultur und eine Schülerschaft prägen. Prägen kann jedoch nicht, wer kein Selbstvertrauen hat, dessen Kanten abgeschliffen wurden und der sich nicht mehr getraut, seine Überzeugung zu vertreten. Um unsere bildungspolitische Zukunft zu sichern, brauchen wir Individuen, welche vor einer Klasse und zu ihrer Überzeugung stehen. Wir brauchen wieder mehr Bodenhaftung, damit wir uns gegen das Egalisierungsgeschiebe stemmen können – und das durchaus lustvoll und mit dem nötigen Witz. Wir wollen der Welle des Messbarkeitswahns und der Standardisierungsinstrumente gelassen entgegensehen. Auch sie wird vorüberziehen. – Messen, zählen, wiegen! Einstein soll einmal gesagt haben: Nicht alles, was zählt, kann gezählt werden, und nicht alles, was gezählt werden kann, zählt.

Bauen wir auf das Beharrungsvermögen unserer hervorragenden Mittelschule. Das war eines der Qualitäts-

merkmale und wird in Zukunft auch wieder eines sein. Musste man früher die Änderung rechtfertigen, so muss man heute Nicht-Änderung begründen. Ist das nicht etwas verwunderlich? Und vergessen wir dabei nicht die Frage: Wem nützts? Sind die Mitarbeiter/-innen zufriedener? Sind die Institutionen besser geworden?

Und zum Schluss: Was kommt alles in nächster Zeit auf uns zu? Die wichtigsten Geschäfte haben wir in die Legislaturziele aufgenommen. Es geht dabei kurzfristig um den Berufsauftrag. Nach der breiten Vernehmlassung hat die Arbeitsgruppe die Auswertung vorgenommen und wird die Anliegen der Mittelschullehrkräfte nach bestem Willen in die Endversion einfliessen lassen. Die Vernehmlassungsantwort des KMV zeigt sich dabei wegweisend. Mittelfristig werden wir für weit gewichtigere Geschäfte die Arbeit in Angriff nehmen: Teilrevision des Mittelschulgesetzes, Vernehmlassung der Totalrevision der Pensionskasse sowie die Revision des Dienstrechts. Es ist möglich, dass hier dieses Jahr die Weichen für uns Mittelschullehrkräfte bzw. der Staatsangestellten insgesamt grundlegend neu gestellt werden.

Also: 2009 – ein gutes Jahr?

Mathias Gabathuler

Kontakte:

- Kontakt bei allen gewerkschaftlichen Fragen:

  Mathias Gabathuler,
  Präsident, info@kmv.ch

- Kontakt bei Fragen zum Mitgliederbeitrag:

  Reinhard Gross,
  reinhard.gross@ksbg.ch

Datum und Ort der Hauptversammlung:

18. September 2009, 18.00 Uhr,
Kantonsschule Heerbrugg.

Pressemitteilung zum Parlamentarischen Abend des KMV und des KLV vom 13. Januar 2009

Wie der Präsident Mathias Gabathuler bei seiner Begrüssung feststellte, ist der «parlamentarische Abend» des KMV mittlerweile zur Tradition geworden. Auch dieses Jahr fanden sich mehr als 20 Kantonsrätinnen und Kantonsräte aus allen Fraktionen ein, um sich aus erster Hand über aktuelle bildungspolitische Themen zu informieren und sie direkt mit den Betroffenen zu diskutieren. Erstmals wurde der Anlass vom Kantonalen Lehrerinnen- und Lehrerverband (KLV) mitgetragen, vertreten durch die Kopräsidenten Hansjörg Bauer und Hansruedi Vogel. Seit Ende des letzten Jahres ist der KMV mit dem KLV als Dachverband assoziiert. Die kantonale Organisation der Lehrkräfte vom Kindergarten bis zu den Mittel- und Berufsschulen zählt nun über 6000 Mitglieder.

Das Impulsreferat zum Thema «Attraktivität der Lehrberufe» hielt Rolf Bosshard, der Präsident des Mittelschullehrerverbands Zürich. Er stellte fest, dass das Hauptanliegen für die Aufrechterhaltung einer hohen Schul- und Bildungsqualität in der Schweiz die Gewinnung der besten Fachkräfte für den Lehrberuf sei. Diese Aufgabe stelle sich mit besonderer Dringlichkeit im kommenden Jahrzehnt: Nicht nur in der Schweiz, sondern auch in den angrenzenden Ländern wird aufgrund der aktuellen Altersstruktur ein Drittel der derzeit aktiven Pädagoginnen und Pädagogen auf allen Schulstufen das Pensionsalter erreichen. Dieser Ausfall wird durch den demographisch bedingten Rückgang der Schülerzahlen nur zu einem geringen Teil kompensiert werden. Es gehe nun darum, dass die richtigen Mittelschulabsolventinnen und -absolventen den Lehrberuf ergriffen – die Entscheidung für die Bildungs- und Erziehungsarbeit dürfe nicht das Resultat einer negativen Wahl («einfaches Studium») sein. Zudem müsse der wesentliche Anreiz für diesen Beruf, nämlich die Lehrfreiheit zusammen mit der entsprechenden hohen Verantwortung, aufrechterhalten oder neu propagiert werden.

In der folgenden intensiv geführten Diskussion sowie in persönlichen Gesprächen zwischen Parlamentarier(inne)n und Mitgliedern des Vorstands von KMV und KLV wurden verschiedene Aspekte des Themas vertieft, so beispielsweise die Frage nach den (eng begrenzten) Karrieremöglichkeiten in den pädagogischen Berufen oder nach den – nicht

effizienten und auch im Sinne einer positiven Anreizkultur fragwürdigen – Beurteilungsverfahren für Lehrkräfte.

Clemens Müller

Die Attraktivität der Lehrberufe oder «How to be top»

In letzter Zeit machte in erster Linie das unausgegorene Mittelschulranking der ETH Schlagzeilen, das erneut Zweifel an der Qualität des Mittelschulunterrichts nährte und ein anderes Thema aus dem Zentrum des Interesses verdrängte: der drohende Lehrermangel. Dabei ging ganz vergessen, dass es zwischen den beiden Themen einen engen Zusammenhang gibt. Die Qualität des Unterrichts hat nämlich bei genauerem Hinsehen viel mit der Attraktivität der Lehrberufe zu tun.

Knappheit oder Mangel?

2008 häuften sich die Klagen über zunehmende Schwierigkeiten der Zürcher Mittelschulen, ausgewiesene Lehrkräfte selbst für die besser bezahlten, prestigeträchtigeren «Hauptlehrerstellen» (MLP mbA) zu finden. Allerdings wurden von keiner Seite entsprechende Zahlen erhoben. Wie gross das Problem effektiv ist, lässt sich deshalb nur schwer sagen. Generalisierungen von Einzelfällen sind grundsätzlich problematisch. Anekdotische Evidenz ist kein Ersatz für robuste Zahlen. So gehen die Einschätzungen denn auch recht deutlich auseinander. Sprechen die einen bereits alarmierend von akutem Lehrermangel, beschwichtigen andere, es könne allenfalls von einer gewissen Lehrerknappheit die Rede sein, solange eine mehr oder weniger qualifizierte Lehrperson vor jeder Klasse stehe. Insbesondere die Frage, inwieweit die beobachtete Verknappung des Angebots konjunkturbedingt ist, wird kontrovers beantwortet.

Obwohl es im Konjunkturaufschwung in allen Branchen schwieriger wird, gut qualifizierte Mitarbeitende zu finden, ist der MVZ überzeugt, dass die sich abzeichnende Lehrerknappheit zu einem guten Teil auf den schleichenden Attraktivitätsverlust der Lehrberufe zurückzuführen ist, also im wesentlichen **struktureller Natur** ist. Denn die Anzeichen sind nicht mehr zu übersehen, dass zum Beispiel der Mittelschullehrerberuf insbesondere im Kanton Zürich stark an Attraktivität verloren hat. Dafür ist zumindest teilweise die ernüchternde Lohnentwicklung verantwortlich zu machen. Insbesondere jüngere Kolleginnen und Kollegen sind auf einer Lohnstufe sitzen geblieben, die in keiner Weise mehr ihrer Qualifikation, Erfahrung und Leistungsbereitschaft entspricht.

«Teachers matter» (OECD)

Unsere Diagnose, dass es sich bei der beobachteten Lehrerknappheit zu einem wesentlichen Teil um ein strukturelles Problem handelt, stützt sich unter anderem auf eine entsprechende Untersuchung der OECD (Start: 2002), die sich auf die Zeit vor dem überraschend kräftigen Konjunkturaufschwung der letzten Jahre bezieht. Die Ergebnisse wurden 2006 unter dem Titel «Teachers Matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers» veröffentlicht. Untersucht wurden 25 Länder, unter anderem auch die Schweiz. Ausgangspunkt der Untersuchung war die zunehmende Sorge von Behörden und Politik in zahlreichen Ländern um genügenden Lehrernachwuchs.

«Alle Länder sind bestrebt, ihre Schulen zu verbessern und dafür zu sorgen, dass sie den gestiegenen Erwartungen von Wirtschaft und Gesellschaft besser entsprechen. [...] Viele Länder sind jedoch mit dem Problem der Überalterung der Lehrerschaft sowie mit der Schwierigkeit konfrontiert, qualifizierte Lehrberufsanwärter zu gewinnen bzw. den Lehrernachwuchs langfristig im Schuldienst zu halten. In anderen Ländern hingegen besteht nach wie vor ein grosses Angebot an Personen, die den Lehrerberuf anstreben [...]. Aber auch dort, wo kein akuter Lehrermangel zu bestehen scheint, kann doch u. U. die Qualität Anlass zur Besorgnis geben.» (*Teachers Matter*, dt. Übersetzung der OECD, p. 18)

Mit anderen Worten: Die Lehrerknappheit ist ebenso sehr ein **qualitatives** wie ein **quantitatives**, in beiden Fällen jedoch ein **strukturelles** Problem. Dass ein enger Zusammenhang zur **Attraktivität der Lehrberufe** besteht, liegt auf der Hand.

Attraktivität des Lehrerberufes

– Etwa die Hälfte der Länder berichtet über ernsthafte Probleme mit der Aufrechterhaltung eines angemessenen qualifizierten Lehrkräfteangebots, vor allem in anspruchsvollen Fächern.

– Es bestehen starke Bedenken über Langzeittrends bei der Zusammensetzung der Lehrerschaft, vor allem angesichts der schrumpfenden Anzahl an «Leistungsträgern» und männlichen Lehrkräften.

– Ansehen und Status des Lehrerberufs werden in Zweifel gezogen, und die Lehrkräfte haben häufig das Gefühl, ihre Arbeit sei unterbewertet.

– Die relativen Lehrergehälter sind in den meisten Ländern gesunken.

(*Teachers Matter*, dt. Übersetzung der OECD, p. 8)

Attraktiv für die «Richtigen»?

Im Frühjahr 08 sorgte die Studie von Denzler/Wolter *Unsere zukünftigen Lehrerinnen und Lehrer – Institutionelle Faktoren bei der Wahl eines Studiums an einer Pädagogischen Hochschule* (Leading House Working Paper No. 12) für etwas Medienrummel. Mit der Schlagzeile «Die falschen Studenten werden Lehrer» versuchte die *SonntagsZeitung vom* 30.3.08 das Interesse der Leser zu wecken. Doch auch im Publikationsorgan des LCH wurde gefragt: «Die Ausbildung ist attraktiv – aber zieht sie die ‹Richtigen› an?» (Bildung Schweiz 08/4 p. 14 ff.) Selbst hier wird die Hypothese einer «problematischen Selbstselektion» nicht verworfen. Als besonders problematisch zu Beginn des 21. Jahrhunderts wird das geringe Interesse an Wissenschaft und Forschung vieler künftiger Lehrkräfte eingeschätzt. Die Sorge der OECD um den zunehmenden Mangel an «Leistungsträgern» scheint auch in der Schweiz nicht unbegründet zu sein.

Auch für die Mittelschulen stellt sich selbstverständlich die Frage, ob die «Richtigen» den Mittelschullehrerberuf wählen. Allerdings lässt sie sich kaum seriös beantworten, denn meines Wissens fehlen vergleichbare empirische Untersuchungen gänzlich. Das ist nicht unbedingt beruhigend. Entwarnung kann angesichts der verschärften Kritik an der Erfolgsbilanz der Mittelschulen allerdings nicht gegeben werden. «Schweizer Gymnasien: Note ‹ungenügend›», titelte die *Weltwoche* vom 5.2.09. Trotz des reisserischen Titels ist der Artikel erstaunlich sachlich, legt aber den Finger auf ein paar wunde Punkte, die bisher wider besseres Wissen totgeschwiegen wurden. Die Existenz von «Schleichwegen zur Matur», genauer gesagt, zur Umgehung von maturawürdigen Leistungsanforderungen wird als beunruhigende Fehlentwicklung in Richtung Discountmatur thematisiert. Zu Recht. Der freie Hochschulzugang mit jeder gleich wie bestandenen Matur wird sehr schnell seine Legitimation einbüssen, wenn die Matura aufhört, ein verlässlicher Indikator für die allgemeine Studierfähigkeit zu sein. Der Verlust des freien Hochschulzuganges wäre zweifelsohne ein herber Rückschlag für das Ansehen der Mittelschulen und damit indirekt auch für die Attraktivität des Mittelschullehrerberufes.

Für diese Fehlentwicklung werden in erster Linie die Kompensationsnoten verantwortlich gemacht. Wohl zu Unrecht, denn die Möglichkeit, ungenügende Noten zu kompensieren, gab es schon immer. Mit der MAR 95 kam gar das Erfordernis der doppelten Kompensation, also eine klare Verschärfung der Promotionsordnung. Das Problem ist wohl eher die Notenpraxis zahlreicher Lehrkräfte, was auch der *Weltwoche* nicht entging: Kompensationsnoten ohne entsprechende Leistung, das ist das Problem. Mit einem Wort: Kuschelnoten. Franz Eberle, Projektverantwortlicher von Evamar II, unterstreicht: «Das jetzige System bietet falsche Anreize.» Ganz offensichtlich. Wie durchschlagend die Wirkung falscher Anreize auf die Leistungsbereitschaft von Schülerinnen und Schülern sein kann, haben die Diskussionen um die Kombinoten in Natur- und Sozialwissenschaften mit aller Deutlichkeit gezeigt. Die vorgezogene kleine MAR-Revision verspricht hier Abhilfe, allerdings erst in ein paar Jahren.

Eine Schule in Schieflage?

Nur greift die Analyse etwas kurz, weil die Frage nach den Anreizen, die im Alltag auf Lehrkräfte wirken, auch in der *Weltwoche* nicht gestellt wird. Ein heisses Eisen, über das ebenfalls kaum je offen gesprochen wird. Empirische Untersuchungen gibt es meines Wissens bisher auch keine. Ob es wohl am Erkenntnisinteresse fehlt? Welche Erwartungen haben die Schulleitungen an die Notenpraxis ihrer Lehrkräfte? Welche Anreize haben wiederum Schulleitungen von teilautonomen Schulen, die über Kopfpauschalen finanziert werden, ihre Lehrerschaft dazu anzuhalten, ihre Selektionsverantwortung wahrzunehmen, damit diese nicht an die Hochschulen verloren geht? Welche Rolle spielt die Notenpraxis bei Anstellungsentscheiden? Welche Lehrkräfte kommen regelmässig unter Rechtfertigungszwang? Diejenigen, die auch ungenügende Noten für ungenügende Leistungen setzen? Oder diejenigen, die kaum je eine Note unter 5 oder 4,5 setzen?

Fragen über Fragen, die dringend geklärt werden müssen. Andernfalls drohen auch die Mittelschulen in eine gefährliche Schieflage zu geraten. Für Walter Hagenbüchle ist unter anderem die Flucht in die «Kuschelpädagogik» ein klarer Indikator für die Schieflage einer Schule. In einem noch immer lesenswerten Grundsatzartikel: «Diagnose einer Schule in Schieflage» (*NZZ*, 6.5.06) werden die relevanten Zusammenhänge sachlich und differenziert thematisiert. Kein Lehrer-Bashing, son-

dern viel Verständnis für die schwierige Situation der Lehrkräfte, die zunehmend «die Kraft verlieren, sich auf ihr pädagogisches Kerngeschäft zu konzentrieren.»

An dieser Stelle sei noch die Frage erlaubt: Für wen ist das Unterrichten an einer Schule wohl noch attraktiv, wo die Flucht aus der (Selektions-)Verantwortung in die Kuschelnoten immer mehr um sich greift?

Qualität ist eine Frage der Attraktivität

Die Frage, ob die «Richtigen» für die Lehrberufe gewonnen werden können, ist deshalb von so zentraler Bedeutung, weil die «Qualität eines Schulsystems die Qualität seiner Lehrkräfte nicht übertreffen kann». **(McKinsey, p. 16)** Denn die Qualität der Lehrkräfte hat einen weit grösseren Einfluss auf die Lernfortschritte von Jugendlichen als jeder andere Faktor. Diese Erkenntnis ist empirisch gut abgestützt. Unbestritten ist deshalb auch, dass eine gute, praxisnahe Ausbildung der Lehrkräfte ein wesentlicher Erfolgsfaktor ist. **Vorausgesetzt** allerdings, es gelingt auch, die richtigen Leute für den Unterricht zu gewinnen. Nationen in der Pisa-Champions-League zeichnen sich dadurch aus, dass in diesen Ländern die Lehrerausbildung auch von erstklassigen Studentinnen und Studenten an Topuniversitäten als attraktive Berufslaufbahn wahrgenommen wird. (McKinsey, p. 16) Mit anderen Worten, solange die Lehrberufe auch für Topleute attraktiv sind, braucht man sich keine allzu grossen Sorgen um die Qualität des Unterrichts zu machen. Denn die Attraktivität der Lehrberufe bestimmt letztlich das Qualitätspotenzial eines Schulsystems. Diese Zusammenhänge wurden in einer Studie von McKinsey gründlich und vergleichend untersucht und differenziert thematisiert. (Michael Barber, Mona Mourshed: *How the world's best-performing school systems come out on the top.* McKinsey & Company, September 2007)

Wie jede gute Studie wirft die Untersuchung von McKinsey allerdings mehr Fragen auf, als sie beantwortet. Das ist auch gut so, weil dies für die Diskussionen um die Zukunft der Mittelschulen im Zeitalter unausgegorener ETH-Rankings sehr viel befruchtender sein kann als allzu einfache Antworten. Und diese Diskussionen haben eben erst begonnen. Sie müssen in den kommenden Jahren sachlich, umfassend und ohne Rücksicht auf die vielfältigen Varianten von «political correctness» geführt werden. Die organisierte Mittelschullehrerschaft wird die Sichtweise

der Praktiker/-innen aktiv und offensiv in diese Diskussionen einbringen. Dazu ist noch viel konzeptuelle Grundlagenarbeit zu leisten, wozu dieser Artikel einige Denkanstösse geben will.

«High-calibre recruits»

Was ist zum Beispiel unter dem Begriff «Topleute» genau zu verstehen? Diese Frage ist nicht so leicht zu beantworten und im Rahmen dieser Diskussionen im Einzelnen erst noch zu klären. Die Vielfalt der Begriffe, die in der McKinsey-Studie selbst und in Besprechungen dieser Studie verwendet werden, ist Ausdruck dieser Unbestimmtheit. Die OECD spricht, wie erwähnt, von «high achievers» und übersetzt diesen Ausdruck mit «Leistungsträgern». Dennoch lässt die McKinsey-Studie keinen Zweifel daran, dass sich «high-calibre recruits» in erster Linie einmal durch hohe Fachkompetenz und intellektuelles Potenzial auszeichnen. «In the United States, studies show that ‹a teacher's level of literacy, as measured by vocabulary and other standardized tests, affects student achievement more than any other **measurable teacher attribute**›.» (McKinsey, p. 16)

Deshalb müssen die Lehrberufe ja auch für Topstudenten attraktiv bleiben. Die Bedeutung der Fachkompetenz für erfolgreichen Unterricht tritt ja übrigens auch in den bildungspolitischen Diskussionen hierzulande wieder vermehrt in den Fokus des Interesses, auch wenn noch immer viele dem Glauben anhängen, die Wahl der Methode sei für den Lernerfolg entscheidend. Elsbeth Stern, inzwischen Professorin an der ETHZ, hat dazu unter dem Titel «Inhalt statt Methode» einen aufschlussreichen Artikel für *Die Zeit* (20.4.2006) verfasst. Interessant ist in diesem Zusammenhang auch die gut belegte Tatsache, dass Schülerinnen und Schüler eine erstaunliche Indifferenz gegenüber der Methodenfrage zeigen. Sie wissen eben, dass andere Faktoren für den Lernerfolg relevanter sind, z. B. Fachkompetenz und Engagement der Lehrkräfte. (Philipp Notter u. Claudia Arnold: *Der Übergang ins Studium II. Bericht zu einem Projekt der Konferenz der Schweizerischen Gymnasialrektoren (KSGR) und der Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten (CRUS)*. Bern 2006, p. 38ff.)

Selbst der traditionelle und bei vielen diskreditierte Frontalunterricht ist, wie alle Praktiker wissen, noch immer beliebt. Dafür gibt es Gründe. Sogar ausgesprochen innovationsfreudige Bildungstheoretiker, die leidenschaftlich gerne eine Lanze gegen «veralteten» Frontalunterricht brechen, räumen

ein, «dass Frontalunterricht im Sinne der Vermittlung von Wissen die effizienteste Unterrichtsform darstellt.» (Regula Kyburz-Graber: *Qualität des Unterrichts und Unterrichtsmodelle: Stand und Entwicklung der Zürcher Mittelschulen. Expertise zuhanden der Bildungsdirektion Zürich.* Zürich 2006) Der wohlbegründete Primat der Inhalte gegenüber den Methoden legitimiert ja erst die traditionell grosse, jedoch immer weniger respektierte Methodenfreiheit an den Mittelschulen. Sie ist ein wichtiger Bestandteil der Unterrichtsfreiheit, die entscheidend zur Attraktivität unseres Berufes beiträgt. Der Primat der Inhalte ist aber auch Voraussetzung für eine solide Wissenschaftsorientierung der Mittelschule, die aus Sicht der Hochschulen so wichtig ist. Am «Symposium HSGYM – Hochschulreife und Studierfähigkeit» (17.1.08) brachte Hans Weder, Rektor der Universität Zürich, die Frage wie folgt auf den Punkt:

«Wenn ich wieder für meine Universität sprechen darf: Wir unterstützen jede Initiative, welche die Wissenschaftsorientierung der Mittelschule fördert, und das heisst in erster Linie: welche die Wissenschaftsorientierung der Lehrerschaft an den Mittelschulen fördert. Sicher ist es so, dass wissenschaftliche Exzellenz alleine noch keinen guten Gymnasialunterricht garantiert; sie kann pädagogisches Geschick und didaktische Qualität nicht ersetzen. Das Umgekehrte ist aber ebenso richtig: Pädagogik und Didaktik ersetzen nicht die notwendige Wissenschaftsorientierung, die das Gymnasium von anderen Schulen unterscheidet. Entscheidend ist das Selbstverständnis einer Lehrerschaft, die sich für die Belange der Wissenschaft interessiert und bereit ist, die Schülerinnen und Schüler an das wissenschaftliche Denken heranzuführen.» (Gym*nasium Helveticum 08/3*, p. 11)

Vor diesem Hintergrund erhalten die Polemiken um den Methodenkonservatismus und die Innovationsunlust von Teilen der Mittelschullehrerschaft eine ganz neue Färbung. Viel wichtiger ist, dass Wissenschaftsorientierung und Methodenfreiheit eine Mittelschullehrerlaufbahn für Topleute möglicherweise erst attraktiv macht.

Zu viel «Mainstream»?

«Der ausgeprägte Herdentrieb der Akteure ist in den letzten Monaten immer wieder – und mit Recht – als eine wesentliche Ursache der Finanzkrise genannt worden. [...] Klar aber ist, dass es nicht nur in der Politik, sondern auch in der Wirtschaft zu viel ‹political cor-

rectness› und zu wenig abweichendes Denken gibt – und sei es nur als Anregung und Herausforderung. Das gilt in der Wirtschaftspolitik ebenso wie in Unternehmen, wo zu oft **Stromlinienförmigkeit belohnt** und weder auf Verwaltungsrats- noch Geschäftleitungsebene genügend Diversität gepflegt wird.» (Gerhard Schwarz: «Wie die Lemminge», *NZZ*, 31.1.2009) Dem kann ich nur zustimmen. Doch gilt das auch für die Mittelschulen? Könnte die «Schieflage», sofern von einer Schieflage überhaupt gesprochen werden kann, etwas damit zu tun haben, dass auch an Mittelschulen zunehmend «Stromlinienförmigkeit», vielleicht gar «Mittelmass» gefragt ist?

Vergleicht man die Diskussionen zur Finanzkrise mit den Diskussionen um das ETH-Ranking der Mittelschulen, sticht in die Augen, dass im Falle der Mittelschulen die Frage nach der **Verantwortung des Managements** bzw. der Verwaltungsräte tabu zu sein scheint. Zweifelsohne erhalten unsere Schulleitungen keine Millionenboni, doch ist auch die Schulleiterentschädigung nebst der mit dem Amt verbundenen Machtfülle durchaus attraktiv. Personalentscheide, ja die ganze Personalpolitik, ist ihre wohlgehütete «domaine réservé», in die sie sich in der Regel von niemandem dareinreden lassen, auch wenn die Entscheidungskompetenz formal bei den Schulkommissionen liegt. Nur ist deren Position gegenüber den Schulleitungen aus verschiedenen Gründen noch schwächer als diejenige der Verwaltungsräte gegenüber einem selbstbewussten Topmanagement. Angesichts der unbestrittenen Überlastung der Schulleitungen, wäre es ja auch durchaus verständlich, wenn sie eine markante Präferenz für «Stromlinienförmigkeit» entwickeln würden. Denn Persönlichkeiten mit «Ecken und Kanten» sind per definitionem nicht pflegeleicht, aber möglicherweise von zentraler Bedeutung für die Schulqualität. Wie dem auch sei, auch diese Frage verdient es, in einer offenen Debatte vertieft ausgeleuchtet zu werden.

Persönlichkeiten mit «Ecken und Kanten»?

Beim Begriff «high-calibre recruits» kommt kaum jemand auf die Idee, damit könnten «stromlinienförmige» Lehrkräfte gemeint sein. Nur lässt sich eben zum Beispiel «Persönlichkeit» bzw. das Potenzial dazu nicht so ohne Weiteres messen. Es fehlen die standardisierten Tests. Aufwendige und professionell gemachte Assessments wären wohl erforderlich. Dass die Dimension «Persönlichkeit» für den Lernerfolg vermutlich genauso ins Gewicht

fällt wie die Fachkompetenz, ist für uns Praktiker genauso evident wie für Schülerinnen und Schüler, obwohl der wissenschaftlich-empirische Nachweis für diesen Zusammenhang meines Wissens, weil auch nur schwer messbar, noch nicht erbracht wurde. Wie dem auch sei, die Rolle der «Persönlichkeit» muss ganz im Zentrum der Diskussion um das künftige Berufsbild und das Selbstverständnis der Mittelschullehrkräfte stehen.

Die Verunsicherung ist nämlich gross. Aufgrund meiner persönlichen Erfahrungen und Analysen bin ich gar versucht, eine eigentliche Krise des Selbstverständnisses der Mittelschullehrerschaft zu diagnostizieren. Dies dürfte ebenfalls ein Grund für den beobachteten Kraftverlust vieler Lehrkräfte sein. Zweifelsohne haben zahlreiche Faktoren zu dieser gravierenden Verunsicherung beigetragen, die hier nicht weiter untersucht werden können. Sicher ist jedoch, dass der Rückgewinnung eines frustrationsresistenten Selbstverständnisses und Berufsbildes allergrösste Bedeutung zukommt. Einen wichtigen Beitrag dazu leistete Frau Gabrielle von Büren-von Moos mit ihrem Vortrag «Der Lehrberuf im Spannungsfeld divergierender Ansprüche», gehalten am 27.2.08 an der Impulstagung «Lehren an der Mittelschule – Profession mit Profil». Im besten Fall könnte so das «Fluchtpotenzial» an den Mittelschulen wieder entscheidend abgebaut werden. Die Lehrkräfte würden möglicherweise die verlorene Kraft und die Courage zurückgewinnen, die nötig sind, um selbstbewusst den Weg zu gehen, den sie in einem langwierigen Prozess der Selbstverständigung als richtig erkannt haben, ohne sich allzu sehr vom oberflächlichen Lehrer-Bashing seitens der Politik und der Medien beeindrucken zu lassen. Die Klärung unseres Selbstverständnisses und Berufsbildes würde bestimmt einen wichtigen Beitrag zur Attraktivitätssteigerung unseres Berufes leisten.

Der «war on talents» – nur ein eingängiges Schlagwort?

Der «war on talents» mag primär ein eingängiges Schlagwort sein. Die Privatwirtschaft nimmt ihn dennoch seit Jahren ernst, und die führenden Unternehmen scheuen keine Kosten, um als Sieger aus diesem friedlichen Ringen hervorzugehen. Der Privatwirtschaft ist nämlich bewusst, dass Hochqualifizierte, insbesondere aber «hochbegabte, junge Talente», sog. «High Potentials» bei allen konjunkturbedingten Schwankungen auch in Zukunft ausgesprochen knapp sein werden. Diese

Knappheit ist struktureller Natur. Entsprechend geniesst die systematische Suche nach «speziell entwicklungs- und leistungsfähigen Arbeitskräften» hohe Priorität: «Ein Unternehmen muss darum Studienabgängern attraktive Einstiegsmöglichkeiten bieten, will es sich im Wettbewerb um junge, hochbegabte Kandidaten durchsetzen. Die gezielte Förderung der Talente mit Hilfe von Traineeprogrammen hat sich hierfür in der Praxis bewährt.» Das schrieb Chris Dunkel, Leiter Human Resources der Zürich Versicherungs-Gesellschaft Schweiz, am 11.4.06 in der *NZZ*-Beilage «Studium und Karriere».

Und was haben die Mittelschulen begabten jungen Talenten mit überdurchschnittlichem Potenzial zu bieten? Auf den ersten Blick bedenklich wenig. Angesichts der erforderlichen «Investitionen» stellt sich die Frage, ob die öffentlichen Schulen je die leiseste Chance haben werden, mit den grossen privatwirtschaftlichen Unternehmen mithalten zu können. Insbesondere was die Lohnperspektiven anbetrifft. Vermutlich nicht. Doch nicht alle Talente träumen von einer lukrativen Karriere in der Privatwirtschaft. Die öffentlichen Schulen könnten ja gerade deshalb Wege suchen, jungen Menschen attraktive Alternativen dazu anzubieten. Auch die öffentlichen Schulen haben möglicherweise einige Trümpfe in ihren Karten. Nur ist ihnen dies bisher nicht bewusst, weil sie den «war on talents» bisher noch nicht wirklich ernst nahmen. Es gibt noch immer Schulleiter, die verblüfft reagieren, wenn sich weniger als zwei Dutzend Topkandidaten auf eine schlecht bezahlte Stelle melden.

Dialog mit Behörden und Politik

Es ist deshalb dringend, dass in einer breiten, unvoreingenommenen Diskussion die Frage so weit wie möglich geklärt wird, welche Trümpfe die öffentlichen Schulen allenfalls ausspielen können, um im «war on talents» gegen die Konkurrenz der Privatwirtschaft bestehen zu können. Oder anders gefragt: Was könnte die Lehrberufe auch noch im 21. Jahrhundert zu einer attraktiven Alternative für «high achievers» machen? Bei der Klärung dieser zentralen Frage werden die Mittelschullehrerverbände eine wichtige Rolle spielen. Unsere Mitglieder wissen aufgrund ihrer praktischen Erfahrungen am besten, was unseren Beruf attraktiv bzw. unattraktiv macht. Eine breite verbandsinterne Meinungsbildung kann dieses Wissen durchaus erschliessen. Das haben die Diskussionen um den Berufsauftrag gezeigt. Doch vermutlich dürfte das nicht genügen.

Nur eine solide, professionell gemachte Studie, die unser gesammeltes Erfahrungswissen in die Untersuchung mit einbezieht, kann voraussichtlich die Erkenntnisse liefern, die wir als Fundament für unsere Argumentation brauchen.

Haben wir unsere Hausaufgaben einmal gemacht, also die konzeptuelle wie empirische Grundlagenarbeit geleistet, muss der Dialog mit Behörden und Politik gesucht werden. Oder genauer, intensiviert werden, denn die Verbände sind ja längst im regelmässigen Gespräch – mit den Behörden wie mit der Politik. Das wird bestimmt nicht einfach, denn es wird notwendigerweise auch eine Diskussion um finanzpolitische Prioritäten. Es wird wie in der Privatwirtschaft um substanzielle Investionen ins Humankapital gehen. Übrigens mit soliden Gewinnaussichten, denn langfristige Investitionen ins Humankapital rechnen sich sehr wohl – sofern nicht nur die Kosten angeschaut werden. Aussichtslos ist das Unterfangen jedoch bestimmt nicht, denn eine hohe Schulqualität ist allen Parteien ein ernsthaftes Anliegen, auch wenn die finanzpolitischen Prioritäten zurzeit noch eine andere Sprache reden.

2003 wurden 2500 australische Lehrkräfte gefragt, welche Einzelmassnahme wohl die grösste Wirkung verspräche, um Lehrkräfte zum Verbleib im Schuldienst zu gewinnen. Ein Viertel der Befragten antwortete: «bessere Bezahlung». Ebenfalls ein Viertel antwortete: «effektive Entlastungen durch zusätzliche Ressourcen». (*Teachers Matter*, p. 199) Mit anderen Worten: «money matters», nebst vielen anderen Faktoren. Doch es wäre wohl eine Illusion zu glauben, Topqualität gäbe es zum Discountpreis. In den öffentlichen Schulen so wenig wie in der Privatwirtschaft. Es kann also nur um ein gutes Preis-Leistungsverhältnis gehen. Auch uns ist bewusst, dass die finanzpolitischen Spielräume der Kantone recht eng sind. Wenn auch vielleicht weniger eng, als uns gewisse Steuersenkungsideologen glauben machen wollen. Die finanzpolitischen Prioritäten sind nicht einfach gottgegeben, sondern das Ergebnis politischer Prozesse – also jederzeit veränderbar.

Doch, wie ausgeführt, wird es ja auch weniger darum gehen, die Privatwirtschaft auf dem Felde zu schlagen, auf dem sie kaum zu schlagen sein wird, nämlich bei den Karrieremöglichkeiten und den dazugehörenden Lohnperspektiven. Es gilt, attraktive Alternativen zu bieten, die finanzierbar sind. Bei der Diskussion um die Attraktivi-

tät der Lehrberufe muss deshalb unser ganz besonderes Augenmerk den nichtmonetären Attraktivitätsfaktoren gelten. Insbesondere hier gilt es das Potenzial, das nach meiner Einschätzung erheblich ist, voll auszuschöpfen. Im Folgenden werde ich also versuchen, erste Pflöcke einzuschlagen und damit einen ersten Beitrag zur bevorstehenden umfassenden Diskussion zu leisten.

«Money matters»: konkurrenzfähige und faire Lohnentwicklung

Die Motivation von Hochqualifizierten ist vielschichtig. Entsprechend erweisen sich monetäre Anreize auch oftmals als wenig wirksam. Daraus zu schliessen, die (relative) Höhe des Anfangslohnes bzw. die langfristigen Lohnperspektiven spielten eine völlig untergeordnete Rolle, wäre jedoch ein Fehlschluss. Die McKinsey-Studie lässt keinen Zweifel daran, dass der Rekrutierungserfolg regelmässig ausbleibt, wenn die Lehrerlöhne nicht konkurrenzfähig sind bzw. keine als fair wahrgenommene Entschädigung für die verlangte Leistung darstellen.

So hat es der Kanton Zürich mit seiner exzessiven Abbaupolitik auf dem Buckel des Personals in wenigen Jahren geschafft, seine Konkurrenzfähigkeit auf den relevanten Arbeitsmärkten auch gegenüber den Nachbarkantonen nachhaltig zu untergraben. Die negativen Auswirkungen sind nicht mehr übersehbar, eine lohnpolitische Wende ist dennoch nicht in Sicht. Gegen die weitverbreitete ideologische Verblendung in Kantons- wie Regierungsrat scheint kein Kraut gewachsen zu sein. Die Lohnentwicklung ist ohne Rücksicht auf die Leistungsgerechtigkeit zum Spielball einer äusserst volatilen Tagespolitik geworden. Treu und Glauben wurden regelmässig mit Füssen getreten. Der damit verbundene Verlust an **Verlässlichkeit** und **Berechenbarkeit** wiegt möglicherweise noch schwerer als die effektiven Lohneinbussen. (Nach Berechnungen des Regierungsrates rund Fr. 900’000.– gegenüber der im Gesetz vorgesehenen Lebenslohnentwicklung) Besonders schmerzhaft ist, dass aufgrund der publizierten attraktiven Lohntabellen viele noch immer meinen, Zürcher Lehrkräfte seien Spitzenverdiener. Nur haben diese Lohntabellen seit Längerem jeglichen Bezug zur Realität verloren.

Wertvolles «asset» oder nur lästiger Kostenfaktor?

Sollen die Lehrberufe in Zukunft auch für Topleute attraktiv bleiben, wird die Politik, insbesondere im Kanton Zürich,

nicht darum herumkommen, die finanzpolitischen Prioritäten kritisch zu überprüfen. Früher oder später muss die Politik Farbe bekennen: Will sie das Personal als ein im Standortwettbewerb möglicherweise **matchentscheidendes «asset»** behandeln oder in ihm weiterhin nur einen lästigen Kostenfaktor sehen. Ersteres ist natürlich sehr viel anspruchsvoller. Denken in den Kategorien langfristiger Investitionen ist eine grosse Herausforderung und verlangt erst noch politische Courage. **Leistung muss sich lohnen**, auch für das kantonale Personal.

Dies erfordert eine dezidierte Entkoppelung der Lohnentwicklung vom allzu volatilen politischen Tagesgeschäft. Andernfalls geht der Zusammenhang zwischen Lohnentwicklung und Leistung noch völlig verloren, während MAB und LQS noch mehr zum absurden Theater verkommen – sofern das nicht bereits der Fall ist. Michael Merker, Rechtsanwalt in Baden und Organisator der jährlichen Weiterbildungstagung der Universität St. Gallen zum öffentlichen Dienstrecht, schrieb unter dem Titel «Die Exekutive ist für den Angestellten berechenbarer» in der *NZZ* vom 19.4.06:

«Die vom Personal interessiert verfolgten Budgetdebatten der Legislative führen in der Regel nicht dazu, dass der reformierte öffentliche Dienst vom Sinn der Leistungsbeurteilung überzeugt werden kann. Denn bei den parlamentarischen Diskussionen spielt die letztjährige Leistung des Personals regelmässig überhaupt keine Rolle. Und auch bei der Bestimmung des Teuerungsausgleichs sind die Kriterien, welche die Höhe bestimmen, nicht solche, die vom Personal beeinflusst werden könnten. Damit wird ein System unterlaufen, dessen Einführung zum einen viel Geld gekostet hat und das zum anderen die Leistungsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung erhalten und ausbauen soll.»

Ob eine Verlagerung der Entscheidungskompetenzen zur Exekutive, wie Merker vorschlägt, die Lohnentwicklung tatsächlich berechenbarer machen würde, muss aufgrund unserer Erfahrungen mit dem Zürcher Regierungsrat doch stark bezweifelt werden. Allerdings ist Merker vorbehaltlos zuzustimmen, wenn er Verlässlichkeit und Berechenbarkeit der Lohnentwicklung grosse Bedeutung beimisst. Selbst beim Geld zählt nicht nur das Geld. Für die Attraktivität der Lehrberufe dürfte die Verlässlichkeit und Berechenbarkeit der Lohnentwicklung ähnlich stark ins Gewicht fallen wie der Verlauf der Kurve. Denn was nützen die tollsten Lohn-

versprechen auf dem Papier, wenn sie nur auf dem Papier stehen wie im Kanton Zürich? Nicht nur «high achievers» durchschauen den fiktiven Charakter solcher Lohntabellen in kürzester Zeit.

Im Kanton Zürich hat sich ferner gezeigt, dass nur ein gesetzlich garantierter, ordentlicher Stufenaufstieg wenigstens im Konjunkturaufschwung eine minimale Garantie für eine minimale Fairness bei der Lohnentwicklung bieten kann. Zur Beruhigung defizitscheuer Finanzpolitiker muss hier noch erwähnt werden, dass ein gesetzlich garantierter, ordentlicher Stufenaufstieg, selbst wenn er wieder einmal etwas regelmässiger gewährt werden sollte, in keiner Weise das finanzielle Gleichgewicht der Kantone bedroht. Sie finanzieren sich nämlich weit gehend selbst tragend aus den Rotationsgewinnen. Der Regierungsrat bestreitet dies im Moment noch. Doch immerhin bestreitet er nach rund zehn Jahren hartnäckigen Insistierens seitens der Verbände die Existenz solcher Rotationsgewinne nicht mehr.

Diagnose: chronische Überlastung

Die chronische Überlastung der Lehrkräfte wird kaum noch ernsthaft bestritten, denn sämtliche Arbeitszeitstudien belegen sie. Sie ist in erster Linie auf die Politik der vergangenen Jahre zurückzuführen. Gesellschaft und Politik übertrugen den Schulen immer neue Aufgaben, ohne dafür die notwendigen Ressourcen zur Verfügung zu stellen. Das ging unausweichlich auf Kosten des Kerngeschäfts. Die Finanzpolitik der letzten zehn, fünfzehn Jahre erzwang eine weitere, markante Mittelverknappung, insbesondere bei den klaren Verlierern der Verteilkämpfe um knappe Bildungsmittel, den Mittelschulen. Nicht zu vergessen die grassierende und Leerlauf generierende «Reformitis» und «Evaluationitis». Bisher hat verständlicherweise noch niemand den Versuch unternommen, irgendeine auch noch so bescheidene Wirkung auf die Unterrichtsqualität bzw. die Lernerfolge von Schülerinnen und Schülern aufzuzeigen. Nebenbei bemerkt: Belastungen, die als offensichtlich sinnlos wahrgenommen werden, erhöhen die bereits ausgeprägte Burnout-Gefährdung von Lehrkräften in besonderem Masse. Nicht verwunderlich also, wenn der Ruf nach effektiven Entlastungen immer lauter wird. Es ist die wichtigste und dringlichste Forderung der Lehrberufe an Behörden und Politik.

Auf den ersten Blick scheint es einfach, Remedur zu schaffen. Ein erster Schritt bestünde darin, dass die Politik künftig

darauf verzichtet, der Schule weitere gesellschaftliche Aufgaben ohne angemessene Finanzierung aufzubürden. Dasselbe gilt für praxisferne Reformen und Evaluationen. Ich staune immer wieder, wie empfänglich Parlamentarierinnen und Parlamentarier für die Sirenengesänge der Bildungstheoretiker sind, die – getrieben von der Gier nach Eigenprofilierung – beinahe jährlich neue Rezepte für erfolgreichen Unterricht auf den Markt werfen. Dies erstaunt mich deshalb so sehr, weil in den Parlamenten doch viele Vertreterinnen und Vertreter zum Beispiel des Gewerbes sitzen, die in der Regel beide Füsse auf dem Boden der Realität haben. Niemand weiss besser als sie, dass eine Sau nicht fetter wird, nur weil sie häufiger gewogen wird.

Nicht träumen, denn, nüchtern betrachtet, werden die Parlamente wohl auch im 21. Jahrhundert nicht als Bollwerke des gesunden Menschenverstandes gegen das imperialistische Gebaren von Bildungs- und anderen Theoretikern in die Geschichte eingehen, obwohl sie, wie gesagt, das Potenzial dazu durchaus hätten. Glaubt man nämlich Luhmann, folgt auch die Politik ihrer eigenen Systemlogik. Aktivismus verspricht Profilierung. Selbst wohlbegründete Skepsis gegenüber unausgegorenen Reformen ist nicht ungefährlich. Man riskiert in derselben Schublade zu landen wie die Mittelschullehrkräfte: konservativ und innovationsfeindlich. Eine Horrorvorstellung. Also einfach die nächste Reform ankündigen, bevor sich die Wirkungslosigkeit der vorangehenden herumspricht. Und lieber noch einmal die Schulqualität evaluieren lassen als die Wirkung(slosigkeit) der eigenen Reformen.

Effektive Entlastungen bedingen zusätzliche Ressourcen

Also doch effektive Entlastungen, gar eine generelle Senkung der Unterrichtsverpflichtung, die im Kanton Zürich seit 1921 nicht mehr angepasst wurde? Wieder ist man versucht zu sagen: Nicht träumen. Effektive Entlastungen erfordern, wie gesagt, zusätzliche finanzielle Ressourcen. Angesichts der düsteren Konjunkturprognosen dürfte sich die Finanzknappheit in den meisten Kantonen eher noch akzentuieren. Die Erfolgschancen für generelle und substanzielle Entlastungen, so dringend sie sind, müssen bei nüchterner Betrachtung wohl als gering eingestuft werden. Doch müssten Behörden und Politik den Mut aufbringen, trotz Konjunktureinbruch fokussierte, selektive Entlastungen in den kommenden Jahren nicht auf die lange Bank zu schieben. Sie sind sehr wohl finanzierbar.

Andernfalls wird der schleichende Attraktivitätsverlust der Lehrberufe kaum zu stoppen sein. Gezielte Entlastungen sind dringend notwendig, bestens ausgewiesen. Sie stellen das absolute Minimum dar, das die Lehrkräfte aller Stufen vom Kanton erwarten dürfen. Das gilt auch für die vom Personal seit langem geforderte zusätzliche Ferienwoche als Antwort auf den markant gestiegenen Erholungsbedarf. Es geht dabei übrigens auch um die Konkurrenzfähigkeit des Kantons als Arbeitgeber: Fünf Wochen Ferien sind in der Privatwirtschaft längst Standard.

Das gesellschaftliche Ansehen des Mittelschullehrerberufes

Insbesondere die Studie von McKinsey lässt keinen Zweifel daran, dass das gesellschaftliche Ansehen der Lehrberufe für deren Attraktivität eine nicht unwesentliche Rolle spielt. «In all of the systems we studied, the ability of a school system to attract the right people into teaching is closely linked to the status of the profession.» (Mc-Kinsey, p. 22) Ebenso unzweifelhaft ist, dass die Politik dabei eine wichtige Rolle spielt, im Positiven wie im Negativen. «In all of the school systems the status of teaching is driven mainly by policy, and policies can change its status very quickly.» (McKinsey, p. 22) Obwohl natürlich auch die Bezahlung in unserer Gesellschaft Ausdruck der Anerkennung ist, ist die erhoffte Statusförderung weitgehend budgetneutral, denn wir erwarten keine gross angelegten Imagekampagnen vom Staat. Die Kosten wären wohl hoch, die Wirkung äusserst zweifelhaft.

Es wäre jedoch bereits viel gewonnen, wenn Behörden und Politik der populistischen Versuchung des Lehrer-Bashings in Zukunft weniger regelmässig erliegen würden. Gewinn: Applaus der Vereinigten Stammtische. Kosten: nachhaltiger Schaden für das Image und die Attraktivität der Lehrberufe. Ich brauche hier nicht weiter in die Details zu gehen, denn Felix E. Müller hat in der *NZZ am Sonntag* bereits vor einiger Zeit die Kritik am Lehrer-Bashing auf den Punkt gebracht: «Lehrer soll man fördern und fordern, nicht abkanzeln» (*NZZ am Sonntag*, 20.8.2006) Und wie gesagt: «The power of these feedback loops suggests that seemingly **small policy changes** can sometimes have a massive impact on the status of the teaching profession.» (McKinsey, p. 22)

Gegen populistische wie gegen andere Versuchungen hilft nur eine nachhaltige Stärkung des (freien) Willens. Eine vertiefte Reflexion über Sinn und Unsinn von Innovation und Beharrung an den Mittelschulen könnte dazu einen

wichtigen Beitrag leisten. Die gesunde Skepsis der Praktiker gegenüber unausgegorenen, praxisfernen Reformen ist nicht notwendigerweise das Werk des Teufels. Von Mittelschullehrkräften wird ja schliesslich erwartet, dass sie den akademischen Nachwuchs zu unabhängigem, kritischem Denken erziehen. Die Fähigkeit, Behauptungen kritisch zu hinterfragen, ist ein zentrales Element der allgemeinen Studierfähigkeit. Niemand bestreitet das. Und dabei wird von den Lehrkräften selbstverständlich erwartet, dass sie ihre Vorbildfunktion wahrnehmen und mit dem guten Beispiel vorangehen. Nur sollen sie dabei natürlich nicht so weit gehen, die Reformvorhaben ihrer Obrigkeit kritisch zu hinterfragen. Eine Frechheit ist das. Die sollen gefälligst im «mainstream» bleiben und stromlinienförmig Beifall klatschen.

Als Grundlage für eine solche Reflexion mit philosophischem Tiefgang empfiehlt sich die Lektüre des Vortrags: «Kompetenzen und Insuffizienzen: Bemerkungen zur neuen Lust, schulische Bildung zu kontrollieren, zu steuern und zu messen», den Roland Reichenbach im Rahmen der Tagung «grenzenlos-mittel.schule» des Verbandes Luzerner Mittelschullehrerinnen und Mittelschullehrer am 16.11.2007 in Luzern hielt. (*aktuell 07/08* Nr. 2, p. 11 ff.). Die brillante Dekonstruktion des beliebten «Sleeper-Arguments» ist ein intellektueller Genuss sondergleichen.

Freiräume für verantwortungsbewusste Persönlichkeiten

Die wohl wichtigste Trumpfkarte im «war on talents» sind die unvergleichlich grossen Freiräume, die Mittelschullehrkräften bei der eigenverantwortlichen Gestaltung ihrer Arbeitszeit und ihres Unterrichts traditionellerweise zugestanden werden. Verantwortung und Vertrauen statt Buchhaltung und kleinliche Kontrollen, in bester liberaler Tradition. Junge Talente mit grossem Potenzial wollen möglichst schnell Verantwortung übernehmen, Initiativen ergreifen und eigenverantwortlich gestalten. Dies zeigen unter anderem die ausgesprochen positiven Erfahrungen der Privatwirtschaft mit ihren Trainees. Das ist eine grosse Chance für die Mittelschulen. Vorausgesetzt natürlich, die Anreize sind so, dass sich verantwortungsbewusstes Handeln auch lohnt – eine grosse Herausforderung für Schulleitungen und Schulkommissionen. Mit ihrer Personalpolitik stellen sie weitgehend die Weichen, welche formellen und informellen Anreize an einer Schule effektiv das Verhalten der Lehrkräfte steuern.

Soll der Mittelschullehrerberuf trotz wenig verlockender Lohnperspektiven

auch für «high achievers» mit vielen Optionen am Ende des Studiums attraktiv bleiben, muss dem Erhalt dieser Freiräume höchste Priorität eingeräumt werden. Die möglichen Auswirkungen von Reformen und Initiativen jeglicher Art auf diese Freiräume müssen jeweils frühzeitig und sorgfältig geklärt werden. Selbst im grössten Reformeifer kann es nicht das Ziel sein, möglichst viele Eigentore zu schiessen. Ist der Mittelschullehrerberuf einmal nicht mehr attraktiv, können auch noch so aufwendige QE-Übungen den daraus resultierenden Qualitätsverlust nicht mehr ausgleichen.

Die grösste Gefahr geht zurzeit wohl von der durchaus wohl gemeinten Absicht aus, die Lehrberufe mittels moderner Berufsaufträge aufzuwerten. Bisher wurde die Arbeitsverpflichtung über das Kerngeschäft, die Unterrichtsverpflichtung definiert. Das bot keinen wirksamen Schutz vor chronischer Überlastung. Doch entsprach dieser aufgabendefinierte Berufsauftrag unserem Selbstverständnis als verantwortungsbewusste Lehrkräfte mit universitärer Ausbildung. Ein zeitdefinierter Berufsauftrag hingegen ist mit unserem Selbstverständnis nicht kompatibel. Am wenigsten die detaillierte, buchhalterische Erfassung unserer vielfältigen Tätigkeiten. Sie würde starke Anreize für zeitorientiertes Verhalten schaffen. Es ginge primär darum, das vorgegebene Plansoll zu erfüllen. Bestimmt kein Problem, dafür sind wir intelligent und anpassungsfähig genug. Doch bekanntlich sind die Planwirtschaften gerade auch an dieser Mentalität gescheitert. Unsere Profession würde zum Job, denn die anfallenden Aufgaben würden die Arbeit nicht mehr bestimmen. Es wäre eine Illusion zu meinen, ein zeitdefinierter Berufsauftrag wäre ein wirksamerer Schutz vor chronischer Überlastung.

Perspektiven statt Prekarität

Nach vielen Gesprächen mit direkt betroffenen jungen Kolleginnen und Kollegen bin ich überzeugt, dass im Kanton Zürich in erster Linie zwei Faktoren für den markanten Attraktivitätsverlust des Mittelschullehrerberufs verantwortlich sind. Einerseits, wie bereits ausgeführt, die unbefriedigende Lohnentwicklung, andererseits die oft jahrelange, unnötige Unsicherheit über die berufliche Zukunft. Während private Unternehmen keine Kosten scheuen, jungen Talenten attraktive Berufsperspektiven zu bieten und sie während des Traineejahres intensiv zu betreuen, überlassen die Mittelschulen die Betreuung der Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger weit-

gehend dem Zufall. Verlässliche und attraktive Beschäftigungsperspektiven bzw. eine unbefristete Anstellung und ein grösseres Unterrichtspensum werden ihnen in vielen Fällen erst nach Jahren geboten. Dies wird von den Betroffenen als jahrelange, unerträgliche Prekarität erlebt, für die angesichts der grossen Stabilität der Schülerzahlen keinerlei Notwendigkeit besteht. Die unnötig lange Dauer der Prekaritätsphase spricht sich an den Universitäten schnell herum. Das ist keine attraktive Option für gesuchte «High Potentials», die sich ja gerade dadurch auszeichnen, dass sie beim Übergang von der Hochschule ins Berufsleben zahlreiche Optionen haben.

Soll der Mittelschullehrerberuf nicht noch mehr von seiner Attraktivität einbüssen, muss sich dies in den kommenden Jahren grundlegend ändern. Ein eigentlicher Paradigmenwechsel ist im Personalmanagement dringend notwendig. In Zukunft müssen die Schulen sehr viel schneller entscheiden, ob Junglehrkräfte mit abgeschlossener fachlicher wie pädagogischer Ausbildung die grundsätzliche Eignung für diesen Beruf mitbringen oder nicht. Wie bei den Trainees der Privatwirtschaft muss dazu ein Jahr genügen, während dem sie intensiv betreut und gefördert werden. Erst der Übergang in eine unbefristete Anstellung mit angemessenem Pensum bietet die berechenbaren und verlässlichen Berufsperspektiven, die eine Berufslaufbahn an einer Mittelschule wieder etwas attraktiver machen können. Konsequente Nachwuchsförderung also, wie in guten Sportclubs. Sie wirkt allerdings nur dann motivierend und leistungsfördernd, wenn auch – entsprechende Leistung selbstverständlich vorausgesetzt – eine faire Chance besteht, einen Stammplatz in der ersten Mannschaft zu ergattern.

Intensive und professionelle Betreuung junger Kolleginnen und Kollegen ist eine ausgesprochen aufwendige Aufgabe und kann nur geleistet werden, wenn die erforderlichen zeitlichen und finanziellen Ressourcen zur Verfügung stehen. Das ist an den Zürcher Mittelschulen zurzeit nicht der Fall. Will die Politik diesen für die künftige Attraktivität notwendigen Paradigmenwechsel in der Anstellungspraxis, muss sie trotz Finanzknappheit zusätzliche Ressourcen sprechen. Qualität hat, wie ausgeführt, eben ihren Preis. Ebenso wichtig ist die Ausgestaltung des Personalrechts. Es darf nicht möglich sein, dass Schulleitungen Junglehrkräfte ohne angemessene Betreuung während Jahren als Beschäftigungspuffer missbrauchen, nur weil das für sie so einfach

und bequem ist. Trotz vorbildlichem Personalrecht wurde dies im Kanton Zürich nun während Jahren toleriert. Gute Gesetze müssen auch vollzogen werden, sonst bieten sie keinen Schutz vor Willkür und Machtmissbrauch.

Pakt mit den Paukern

Zum Schluss möchte ich noch auf einen wegweisenden Leitartikel verweisen, der am 30.11.06 auf der Frontseite der Zeit erschien: «Pakt mit den Paukern». Er ist heute noch so aktuell wie damals, weil er einen ernsthaften, überlegten Versuch macht, einen gangbaren Weg aus der bildungspolitischen Blockade aufzuzeigen.

«Wenn die deutsche Schule gesunden soll, dann muss die Gesellschaft die Lehrer besser behandeln, einen Pakt für die Bildung mit ihnen schliessen. Schon seit längerem ist es um den Ruf der Pädagogen nicht gut bestellt. Vor fünf Jahren hat die Pisa-Studie das Land alarmiert: Die Leistungen unserer Schüler sind im internationalen Vergleich bestenfalls Mittelmass [...] Allzu leicht sind die Lehrer als Hauptschuldige an der Misere unter Generalverdacht geraten.

Das ist fatal: denn die Pisa-Siegerländer, sei es Finnland oder – im nationalen Vergleich – Bayern, schöpfen einen Grossteil ihrer Kraft aus einem breiten bürgerlichen Konsens über den Wert von Bildung und Schule. Der schliesst die Wertschätzung der Lehrkräfte und ihrer Arbeit ein.

Natürlich müssen die Lehrer ihren Teil dazu beitragen, dass ein neuer Bildungspakt möglich wird. Ihr schlechter Ruf kommt ja nicht von ungefähr.»

Dasselbe gilt selbstverständlich für die Politik. Auch wenn ein solcher Pakt, der beide Seiten verbindlich in die Pflicht nimmt, bestimmt nicht leicht zu realisieren sein wird, halte ich dies dennoch für einen gangbaren Weg, um nicht nur die Mittelschulen wieder attraktiv für Topleute zu machen. Zuvor sind allerdings noch zahlreiche Fragen in einer breiten, offenen Diskussion zu klären.

Rolf Bosshard

Leistungskatalog KMV 2009

Wenns deinen Berufsverband nicht gäbe, dann …

1) müsstest du für weniger Lohn mehr arbeiten.

2) hätten wir keine generelle Lohnerhöhung von 3 % für dieses Jahr erhalten.

3) verblieben Junglehrerinnen und -lehrer während Jahren im befristeten Arbeitsverhältnis

4) könntest du dein privates Büro zu Hause nicht von den Steuern abziehen.

5) wäre der Pauschalabzug für Berufsauslagen bedeutend tiefer.

6) hättest du gar keine staatliche Treueprämie mehr.

7) würden deine Interessen in Pensionskassefragen nicht aktiv vertreten.

8) wären deine Weihnachtsferien kürzer.

9) wäre womöglich eine obligatorische Arbeitswoche für uns Lehrkräfte während der Herbstferien eingeführt worden.

10) hättest du keine Unterstützung bei rechtlichen Problemen am Arbeitsplatz.

11) hättest du keine unabhängige Beratungsstelle in Krisensituationen.

12) bekämst du keine Informationen zu den gewerkschaftlichen Aspekten deines Berufs.

… wäre das Lehrerleben nur halb so schön!

Organigramm KMV

Bund ← **VSG** → EDK
www.vsg.sspes.ch

Verband schweizerischer Gymnasiallehrkräfte

Delegierten-Versammlung (DV)

Fachverbände	**Kantonalverbände**
Deutsch, Musik, usw.	AG, BE, ...SG, ..., ZH.
Konferenz der Fachverbands-präsidenten	Konferenz der Kantonalverbands-präsidenten
↓	↓
Bildungsinhalte	Bildungspolitik, Berufspolitik

Internationales Bodenseetreffen der Verbände höherer Schulen
Kongress der (regionalen) Gymnasiallehrerverbände

BPV	**KMV**	**PhBW**
www.bpv.de		www.phv-bw.de
Bayerischer Philologen-verband		Philologen-verband Baden-Württemberg

weitere: Liechtenstein, Voralberg usw.

KSGR	Konferenz der Schweizer Gymnasialrektoren www.ksgr-cdgs.ch
TRIS 2	Treffpunkt Sekundarstufe 2 www.tris2.ch

www.kmv.ch

Kantonaler Mittelschullehrerinnen- und Mittelschullehrer-Verband St. Gallen

Mitglieder-Hauptversammlung (HV)

3 VSG-Delegierte | KLV-Delegierte

Leitender Ausschuss (LA)

Präsident
Vizepräsident
Aktuar
Kassier
Kommissions-präsidenten

Gesamtvorstand

2 Vertreter pro Schule (KSBG: 3)

Präsident

KMV-Geschäftsstelle

Ständige KMV-Kommissionen
KBA (Bildungspolitische Arbeit)
KDBV (Dienst, Besoldung, Versicherung)
KOK (Kommunikation)

KMV-Redaktionen (Verbandszeitung **«kmv aktuell», Homepage, Newsletter)**

Vertreter in der Versicherungskasse des Staats-personals

ROSLO-Vertretung (Regionalkonferenz der Ostschweizer Lehrerorganisationen)

KRK Kantonale Rektorenkonferenz St. Gallischer Kantonsschulen

KSBG www.ksbg.ch
KSB www.ksb-sg.ch
KSH www.ksh.edu
KSS www.kantisargans.ch
KSW www.kswattwil.ch
KSWil www.edu-kantiwil.ch

KLV www.klv-sg.ch → LCH www.lch.ch

Kantonaler Lehrerinnen- und Lehrerverband St. Gallen

Delegierten-Versammlung (DV)

assoziierte Verbände
BCH (Berufsschulen)
BSGL (Logopädie)
KMV
usw.

Stufenverbände
KKgK (Kindergarten)
KUK (Unterstufe)
KMK (Mittelstufe)
usw.

Co-Präsidium → **Geschäftsleitung Kantonalvorstand**

KLV-Dienstleistungen (z. B. Rechtsberatung)

Personalverbändekonferenz des Kantons St. Gallen

↓

Verhandlungsdelegation
1 Vorsitzende(r) und 2 Personen für die Ver-handlung mit der Regierung

vertritt 22 Angestellten-Verbände
KMV, KLV, VPOD, Staatsverwaltungspersonal, Gerichtspräsidenten, Ärzte & und Pflegeper-sonal usw.

Regierung des Kantons St. Gallen

KMV ist offizieller Gesprächspartner für:
BLD (Bildungsdepartement)
AMS (Amt für Mittelschulen)

Vertretung in **Sozialpartner-Gesprächen** mit **Finanzdepartement**

Aussprache mit Regierungsrat Kölliker vom 5.12.2008

Es freut den KMV-Vorstand ausserordentlich, dass sich unser Bildungsdirektor in der vergangenen Lohnrunde zugunsten seiner Mitarbeiter/-innen ausgesprochen hat. Dafür danken wir ihm und blicken erwartungsvoll auf ähnliche Erfolge mit seiner Unterstützung in den kommenden Jahren.

Das Gespräch entwickelte sich in einer grösseren Runde während mehr als zwei Stunden zufriedenstellend und in einer konstruktiven Atmosphäre. Daraus sind einige wenige Punkte aufzugreifen.

Berufsauftrag

Ein gewichtiger Teil bildete die Diskussion um den Berufsauftrag, der versuchshalber im kommenden Schuljahr eingeführt werden soll. Aufgrund der gesamten Vernehmlassungen ist es angebracht, dass die Lehrkräfte die gemeinsame Arbeitszeit nicht selbst erfassen sollen, sondern dass es der einzelnen Schule überlassen wird, welche Schwerpunkte sie für dieses Gefäss setzen will. Ein «Stechuhrprinzip» läuft der Arbeitsauffassung einer Lehrkraft völlig zuwider und bedeutete eine grundlegende Kulturänderung. Eine Lehrkraft in unserem demokratisch gewachsenen Schulsystem muss auf der Basis des Vertrauens arbeiten können, eine allfällige Kontrolle obliegt der Schulleitung und keinem Formularkorsett.

Aufgrund verschiedener Sparmassnahmepakete und der Ausweitung der Pflichttätigkeitsfelder für uns Lehrkräfte erachten es die Personalverbände als zwingend, dass der Umrechnungsfaktor einer Lektion (bis jetzt Faktor zwei =120 Arbeitsminuten) der tatsächlichen und wissenschaftlich erhärteten Arbeitszeit angeglichen wird. Deshalb fordern wir eine Wiedereinführung des Faktors 2.1.

Sehr bewährt hat sich die Einsetzung einer Arbeitsgruppe mit Vertretern der Personalverbände, der PK, der KRK sowie der Amtes. Es ist empfehlenswert, wenn dieses System für zukünftige Geschäfte vom Arbeitgeber beibehalten würde.

Revision Mittelschulgesetz

Der Bildungschef machte deutlich, dass zur Frage der Revision des Mittelschulgesetzes (MSG) noch keine inhaltlichen Entscheide gefallen seien. Es sollen primär die dringlichsten Änderungen vorgenommen werden. Die Stossrich-

tung werde dabei von den Berichten «Autonomie der Mittelschulen» und «Perspektiven der Mittelschule» (beide auf der KMV-Homepage) vorgegeben. Wichtigster Eckwert sei dabei die Frage der künftigen Aufgabenverteilung. Es sei zu prüfen, ob den Aufsichtskommissionen mehr Kompetenzen zugewiesen werden können.

Die Revision soll die Strukturen schlanker machen. Das ist von der Seite der Personalverbände begrüssenswert.

Personalbefragung

Die nächste Personalbefragung findet in diesem Jahr statt. Der KMV hält fest, dass bei der letzten Befragung in einer Schule die Ergebnisse von einer neutralen Person vorgestellt worden seien. Das stiess bei deren Lehrerschaft auf grosse Akzeptanz. Das Amt erachtet dieses Vorgehen ebenfalls als positiv.

Die Resultate der Befragung sind umso gültiger, je mehr Mittelschullehrkräfte dabei mitmachen. Wenn es den «Fragern» wirklich wichtig ist, was die Mitarbeiter/-innen zu sagen haben und sie die Antworten der «Befragten» nicht bereits zum Vornherein kennen, dann lohnt sich eine Teilnahme. Aber halt, es könnten auch unliebsame Ergebnisse herauskommen! Diese müssen dann Anlass zur offenen und ehrlichen Diskussion und nicht zu Schuldzuschiebung oder Verunglimpfung sein.

Diverses

Zu Eprolog teilt der Bildungschef mit, dass Prof. Urs Moser von der Universität Zürich die Auswertungen der ersten Durchführung im Mai 2009 dem Erziehungsrat vorstellen werde. Anschliessend werden die Resultate auch den Schulen zugänglich gemacht.

Der Erziehungsrat wird im Februar vom Bericht zur Stemi-Evaluation Kenntnis nehmen und anschliessend über das weitere Vorgehen befinden.

Weiter Diskussionspunkte stellten Mentorate, Freifachkontingente sowie die IT-Infrastruktur dar.

Das nächste Gespräch wird im Frühling stattfinden.

Mathias Gabathuler

Aktuelle Steuertipps

Vor einem Jahr organisierte der KMV einen Informationsanlass zum Ausfüllen der Steuererklärung. Die kantonalen Steuerkommissäre Urs Eugster und Thomas Grögli gaben einen Überblick über die wichtigsten Positionen in der Steuererklärung und beantworteten kompetent alle anfallenden Fragen. Diese betrafen fast ausschliesslich den Bereich der Abzüge. Antworten auf einige der häufigsten Fragen gibt der nachfolgende Artikel.

Arbeitszimmer

Der Abzug berechnet sich für Mieter nach folgender Formel: $\frac{\text{Miete + Nebenkosten}}{\text{Zimmerzahl + 1}}$

Eigenheimbesitzer nehmen anstelle der Miete den um 30 % reduzierten Eigenmietwert. Zu den Nebenkosten zählen Strom, Heizkosten und Reinigungskosten.

Teilzeitbeschäftigte können das Arbeitszimmer im Umfang des Lehrauftrags abziehen. Sind in einem Haushalt zwei Lehrkräfte mit zusammen mehr als 100 %, so kann der Abzug 100 % nicht übersteigen.

Pauschalabzug

Mittelschullehrkräfte haben einen erhöhten pauschalen Abzug von Fr. 3000.– für Berufsauslagen. Im Pauschalabzug inbegriffen sind insbesondere die Anschaffungskosten für Computer, Drucker, Software sowie Internet- und Telefongebühren. Selbstverständlich können die tatsächlichen Berufskosten anstelle des Pauschalabzugs geltend gemacht werden. Allerdings kann nicht von Jahr zu Jahr gewechselt werden, weshalb für die meisten Mittelschullehrkräfte der Pauschalabzug die bessere Lösung ist.

KMV Mitgliederbeitrag

Dieser ist im pauschalen Abzug für Berufsauslagen inbegriffen und kann nur abgezogen werden, wenn statt der pauschalen die effektiven Kosten geltend gemacht werden.

Weiterbildungskosten

Ohne speziellen Nachweis wird ein Abzug von Fr. 400.– zugelassen. Höhere Kosten, z. B. für Fachliteratur, Mitgliederbeiträge für wissenschaftliche Vereine, Teilnahme an Fachkursen, -seminarien und -kongressen, Studien- und Sprachaufenthalte im eigenen Fach mit Kurs- oder Schulbesuch müssen

nachgewiesen werden.

Reisekosten oder Museumsbesuche zählen zu den privaten Lebenshaltungskosten. Eine Geografielehrkraft kann daher ihre Reisekosten nicht abziehen, eine Musiklehrkraft kann keinen Abzug für den Besuch von Konzerten geltend machen, die Lehrkraft für Bildnerisches Gestalten kann den Eintritt ins Museum nicht abziehen und ebenso kann die Geschichtslehrkraft für den Besuch historischer Stätten keinen Abzug vornehmen.

Säule 3a

Eine Teilzeit arbeitende Lehrkraft kann den Maximalabzug für die Säule 3a vornehmen, sofern sie einer Pensionskasse angeschlossen ist. Wenn sie der zweiten Säule nicht angeschlossen ist, beträgt der Maximalabzug 20 % des Erwerbseinkommens (= Bruttolohn nach Abzug von AHV/IV/EO/ALV Beiträgen).

Ausbildungskosten für Kinder

Zusätzlich zum pauschalen Kinderabzug von Fr. 6800.– können die Eltern von Mittelschülern und Studenten Fahrkosten, die Schulgelder und Gebühren (Studiengebühren, Prüfungsgebühren, Jahresgebühren für administrative Dienstleistungen), Lehrmittel, Nachhilfeunterricht und die Kosten für Anlässe im Klassenverband (z. B. Theaterbesuch, Skilager, Exkursionen, Maturareise, Klassenaustausch) geltend machen. Zulässig sind auch Abzüge für die Kosten von externen Sprachprüfungen (z. B. First, DELF) und für freiwilligen Musikunterricht. Kosten für Miete oder Anschaffung von Instrumenten können gemäss besonderen Regeln teilweise abgezogen werden. Die Anschaffungskosten für einen Computer (Hard- und Software) können zu 50 % oder maximal Fr. 2000.– in Abzug gebracht werden.

Für Studenten können die Kosten für die auswärtige Unterkunft nur geltend gemachte werden, sofern es ihnen unter der Woche nicht möglich ist, nach Hause zurückzukehren (z. B. Uni Bern, Fribourg, Basel). Die Auslagen für das Essen können geltend gemacht werden, wenn der Studierende das Mittagessen und das Abendessen bei Wochenaufenthalt auswärts einnehmen muss. Für die Berechnung der entsprechenden Abzüge werden dieselben Ansätze verwendet wie für die Berufskosten bei unselbständiger Erwerbstätigkeit.

Nicht abzugsfähig sind die Kosten für Nothelferkurs und Fahrschule, da dies heute zur normalen Ausbildung jedes

Jugendlichen gehört.

Die ersten Fr. 2000.– der Ausbildungskosten pro Kind gelten als Selbstbehalt und können nicht abgezogen werden, der maximale Abzug beträgt Fr. 13'000.– pro Kind. Bei der Bundessteuer sind keine Ausbildungskosten abziehbar.

Alex Frei, Präsident KDBV

Keine Frage der Loyalität

Wer die Ombudsstelle anruft, ist in der Regel in einer Lage, in der das Vertrauensverhältnis zu Vorgesetzten, zum Departement oder zur Regierung gestört ist, der ordentliche Dienstweg nicht möglich erscheint, das Mitarbeitergespräch oder die interne Schlichtung aussichtslos scheinen. Doch für solche Fälle ist die Ombudsstelle geschaffen worden, als niederschwelliges offenes Angebot für «Mitarbeitende mit kürzeren Spiessen", wie es Primus Reutlinger, der Leiter des Personalamts, formuliert. Und genau da stösst Schlegel nicht selten auf Unverständnis: «Der Gang zur Ombudsstelle wird immer wieder als Verrat am Vorgesetzten empfunden, als Zeichen mangelnder Loyalität. Diese Ansicht ist völlig falsch. Wer sich an die Ombudsstelle wendet, nimmt nur in Anspruch, was ihm als Recht zusteht. Und tut es letztlich nicht nur im eigenen, sondern im Interesse seines ganzen Arbeitsumfelds, also auch seiner Vorgesetzten.»

Peter E. Schaufelberger
(aus Pfalzbrief 03/07)

Ansprechstelle für das Personal der kantonalen Verwaltung:

Ombudsstelle
p.A. Kantonales Personalamt,
Davidstrasse 35
9001 St.Gallen

Primus Schlegel, lic.oec. HSG,
Leiter Personalamt, 071 229 37 41
www.sg.ch

Speziell für Anliegen von Mittelschullehrkräften:

Dr. Meinrad Vögele, KSH,
meinrad.voegele@ksh.edu

Dr. Silvianne Blosser, KSW,

Kein Obama, aber ein Ombudsmann

Aufgrund von Artikel 63 der «Verordnung über den Staatsdienst» besteht seit Mitte 1996 die Ombudsstelle für das st.-gallische Staatspersonal, der ich als Vertreter für das Erziehungswesen von Beginn weg angehöre. Wie Sie, geschätzte Kolleginnen und Kollegen – und selbstredend hoffentlich auch Angehörige/-r des KMV – dem Informationsblatt 2009 entnehmen (und schon mehr als ein Jahrzehnt dort entnommen haben könnten), bietet Ihnen die Ombudsstelle die Möglichkeit, sich bei Streitigkeiten an eine neutrale Stelle zu wenden. Im Kommentar zur Ombudsstelle im Regierungsbeschluss zur Verordnung über den Staatsdienst wird davon gesprochen, dass der Gang zur Ombudsstelle insbesondere in jenen Fällen angezeigt sei, in denen das Vertrauen zu Vorgesetzten oder dem Departement nicht vorhanden sei und es der bzw. dem Betroffenen nicht mehr möglich erscheine, den ordentlichen Dienstweg einzuhalten. Gerade in Fällen von Mobbing oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz könne es an Vertrauen in den Dienstweg mangeln, weshalb hier die Möglichkeit, eine interne, neutrale Stelle kontaktieren zu können, sehr wichtig sei.

Auch wenn ich in den letzten Jahren nicht gerade mit Anfragen überhäuft worden bin, scheint mir die Bedeutung der Ombudsstelle für das Staatspersonal auch aus gewerkschaftlicher Sicht erheblich, wählen doch die Personalverbände die Mitglieder für die Ombudsstelle. Meinen verantwortungsvollen Dienst als Ombudsmann stellte ich stets unter den römischen Rechtsgrundsatz «audiatur et altera pars». Ihm werde ich auch fürderhin treu bleiben, auch wenn ich weiss, dass ich als Ombudsmann keine Entscheidungsbe-

fugnis habe. Aber vielleicht bedeutet – wie in der Praxis immer wieder geschehen – das Gespräch mit einem neutralen Zuhörer auch für die betroffene Lehrkraft einen ersten Schritt aus einer vermeintlich oder tatsächlich ausweglosen Situation. Dazu braucht es selbstverständlich das Vertrauen wie den Respekt aller Beteiligter – nicht nur in Zeiten politischer Schönwetterlagen, sondern erst recht dann, wenn düstere Prognosen zu Besorgnis Anlass geben könnten. Die Ombudsstelle mit ihren Vertreter(inne)n hat zwar Respekt vor ihrer verantwortungsvollen Aufgabe, fürchtet sich aber nicht – yes, we can!

Meinrad Vögele

Beratungsangebote für Mittelschullehrkräfte

Den Mittelschullehrkräften des Kantons St. Gallen stehen seit Kurzem gleich mehrere Beratungsangebote zur Verfügung.

- Durch die Assoziation beim KLV kann die Beratungsstelle des KLV jetzt auch von Mittelschullehrkräften benutzt werden.

- Auch der Kanton hat nachgezogen und eine Abteilung «Personal- und Organisationsentwicklung» im Personalamt geschaffen.

- Schliesslich hat der KMV eine gänzlich unabhängige Beratungsstelle geschaffen, speziell für unsere Schulstufe.

Nun ist mindestens auf dem Papier die Situation sauber gelöst. Den Lehrkräften, die sich in einer schwierigen Situation oder gar Krise befinden, stehen mehrere Anlaufstellen zur Verfügung. Warum nur werden diese Stellen kaum angegangen?

Das Feedback der Beratungsstelle des KLV zum Beispiel ist ernüchternd. In den zehn Jahren ihres Bestehens hat sich nur ein verschwindend kleiner Teil

der Lehrkräfte (Kindergarten, Primar- und Sekundarschulstufe) jemals an die Beratungsstelle gewendet, und das obwohl gemäss verschiedenen Studien der Druck und die Unzufriedenheit im Beruf stark zugenommen haben. Das Fazit ist, **dass Lehrkräfte erst dann Hilfe suchen, wenn die Kündigung angedroht oder bereits ausgesprochen ist oder bei einem körperlichen Zusammenbruch**.

Dies ist eindeutig zu spät! Die Gleichung geht nicht auf, wenn 99 % der Lehrer sich zu den 70 % rechnen, die laut Forneck-Studie, nicht oder kaum von einer Art Burnout betroffen sind. Untersuchungen belegen: Über Burnout mögen viele nicht reden – und es besteht ein grosses Defizit im Bereich Selbstreflexion.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, warum sich nicht einfach einmal Luft machen, eigene Schwächen akzeptieren und angehen? Mögliche Themen einer Beratung könnten sein:

- Selbstreflexion und Standortbestimmung
- Fragen der Berufsidentität
- Stress- und Zeitmanagement
- Optimierung der Zusammenarbeit mit Schülerinnen und Schülern, Eltern, im Kollegium oder mit Vorgesetzten
- Burnout-Prävention und Begleitung
- Umgang mit Belastungen und persönlichen Krisen

Unsere Beratungsstelle kann kontaktiert werden über die Homepage des KMV: www.kmv.ch.

Pedro Oliveras

Leistungsangebot des KLV

Seit dem 1.8.2008 ist der KMV ein assoziierter Verband des KLV. Damit profitiert der KMV von den Dienstleistungen, die der KLV anbietet. Assoziierte Organisationen sind bezüglich Rechten und Pflichten den übrigen Stufen und Sektionen gleichgestellt. Alle KMV-Mitglieder sind damit automatisch Mitglied des KLV, nicht aber Mitglied des schweizerischen Dachverbandes LCH. Mitglieder, die bisher Einzelmitglieder im KLV waren, sind nun über den KMV Mitglied des KLV. Diese Änderung muss nicht speziell mitgeteilt werden.

Wer auch von Dienstleistungen des LCH profitieren möchte, muss natürlich auch LCH-Mitglied sein. Eine allfällige Anmeldung zusätzlich als LCH-Mitglied erfolgt über das Sekretariat des KLV (info@klv-sg.ch).

Dienstleistungen

KLV-Beratungsstelle
Die KLV Beratungsstelle ist für alle Mitglieder des KLV offen.

Unser professionelles Team berät Sie in pädagogischen, persönlichen und anderen Anliegen rund um den Schulalltag.

Sie können sich telefonisch oder per Mail an folgende Personen wenden:

Ulla Wyser-Schuler
Supervisorin BSO
Kindergartenlehrerin
personzentrierte Beraterin SGGT
071 333 29 27
ulla.wyser@gmx.ch
www.beratung.muwy.ch

Walter Bodenmann
Supervisor BSO
Primarlehrer
dipl. psychologisch-pädagogischer Berater
071 220 71 04
walter.bodenmann@bluewin.ch
www.walterbodenmann.ch

Die Beratung und die Kosten orientieren sich an den Richtlinien der KLV-Lehrkräfteberatung.

Mittelschullehrkräfte haben die Gelegenheit, einerseits die KLV-Beratungsstelle in Anspruch zu nehmen und andererseits die vom KMV betriebene KMV-Beratungsstelle zu beanspruchen.

Rechtsschutz / Rechtsberatung

Der KLV bietet seinen Mitgliedern gemäss Art. 2 lit. e) der Statuten Rechts-

schutz, wenn sie

- in ihren beruflichen Ehren und Rechten angegriffen oder geschmälert werden;
- in ihren gesetzlichen Ansprüchen geschmälert werden;
- in ihrer Anstellung bedroht sind.

Die Anlaufstelle ist für Mittelschullehrkräfte zunächst das KMV-Sekretariat. Eine allfällige Weiterleitung eines Falles erfolgt dann an das KLV-Präsidium, das über die notwendigen Massnahmen entscheidet. Der Rechtsschutz und die Rechtshilfe erfolgen gemäss dem KLV-Rechtsschutzreglement.

Versicherungen

Der KLV bietet seinen Mitgliedern bei folgenden Versicherungen günstige Angebote an:

Vergünstigung der Krankenkassenprämien bis zu 25 %

Der KLV hat mit ausgewählten Krankenkassen attraktive Kollektiv-Versicherungsverträge ausgehandelt. Durch die Umteilung vom Einzel- in den Kollektivvertrag des KLV sparen Sie abhängig von der Krankenkasse durchschnittlich 10 bis 25% auf die Zusatzversicherungen Ihrer Prämienrechnung. Je umfangreicher Sie versichert sind, desto grösser sind Ihre Ersparnisse. Nachteile entstehen Ihnen keine! Die Vergünstigungen betreffen folgende Kassen:

- Avanex 10 %
- Carena 20 %
- Concordia bis 25 %
- CSS 15 %
- Helsana 10 %
- Innova 20 %
- Kolping 15 %
- Progrès 10 %
- Sana24 10 %
- Sanitas 15 %
- Sansan 10 %
- SLKK ca. 10%
- Swica (verlangt Arbeitsbestätigung) ca. 15 %
- Visana 10 %
- Vivao Sympany (ex-ÖKK) ca. 15 %
- Wincare 20 %

Weitergehende Auskünfte erteilt gerne unsere Koordinationsperson:
Georges Kölliker
Telefon: 071 230 20 70
Fax: 071 230 20 77
Internet: www.koelliker.net
E-Mail: georges@koelliker.net

KLV-Berufshaftpflichtversicherung

Der KLV hat für seine Mitglieder eine Berufshaftpflichtversicherung abgeschlossen. Grundsätzlich haftet bei einem Haftpflichtfall der Arbeitgeber, wenn nicht nachgewiesen werden kann, dass die Lehrkraft kein Verschulden trifft. Der Beweis obliegt dem Arbeitgeber, das Verschulden wird also zugunsten des Geschädigten grundsätzlich vermutet. Wichtig ist, dass die Lehrkraft direkt nicht belangt werden kann. Dies bedeutet aber nicht, dass die Lehrkraft in keinem Falle zur Verantwortung gezogen werden kann, steht doch dem Arbeitgeber ein grundsätzliches Rückgriffsrecht gegen den Verursacher zu. Und genau hier setzt die Kollektiv-Police des KLV ein, denn sie gewährt den Lehrerkräften Schutz gegen allfällige Regresse seitens des Arbeitgebers auch bei Fahrlässigkeit und Grobfahrlässigkeit. Die Prämie von Fr. 11.– pro Schuljahr ist mit einem entsprechenden Einzahlungsschein einzuzahlen. Ab Einzahlungsdatum ist man versichert.

Nur für KLV/LCH-Mitglieder:
Autoversicherung Zurich Connect

KLV-Mitglieder, die gleichzeitig auch LCH-Mitglieder sind, profitieren von günstigen Konditionen bei der Autoversicherung.

Eine Offerte lohnt sich. Informationen auf der LCH-Internetseite www.lch.ch.

Hausrat- und Privathaftpflichtversicherung Zurich Connect

KLV-Mitglieder, die gleichzeitig auch LCH-Mitglieder sind, profitieren von günstigen Konditionen bei der Hausrat- und Privathaftpflichtversicherung. Eine Offerte lohnt sich. Informationen auf der LCH-Internetseite www.lch.ch.

Günstige Hypothekarzinsangebote durch Bank Coop

KLV-Mitglieder, die gleichzeitig auch LCH-Mitglieder sind, profitieren von günstigen Konditionen bei Hypotheken.

Eine Offerte lohnt sich. Informationen auf der LCH-Internetseite www.lch.ch.

Merkblätter

Der KLV stellt zu ausgewählten Bereichen Merkblätter zur Verfügung. Diese können als PDF-Datei auf der KLV-Internetseite www.klv-sg.ch heruntergeladen werden.

Informationen

Vierteljährlich informiert der KLV mit dem Mitteilungsblatt die Mitglieder über die aktuellen Geschäfte. Zudem erscheint für jedes Verbandsjahr ein ausführlicher Jahresbericht mit vielen Informationen zu den bearbeiteten Themen. Eine praktische Agenda mit sämtlichen Adressen der KLV-Amtsträger und den Amtsstellen im Bildungsdepartement ergänzt die Ausgabe des Jahresberichts.

Immer aktuell sind Informationen auf unserer KLV-Internetseite abrufbar: www.klv-sg.ch. Anlaufstelle für Anfragen an den KLV ist das

KLV-Sekretariat, Postfach 232,
9015 St. Gallen,
Tel. 071 352 72 62,
info@klv-sg.ch.

Eine Kontaktaufnahme erfolgt am einfachsten und schnellsten per Mail.

Ruedi Hofmänner

Aus dem VSG

Hier fünf Themen aus dem breiten Spektrum, mit dem sich die Delegiertenversammlung 2008 in Fribourg und der Zentralvorstand beschäftigten.

Gymnasium: nicht in der Krise sondern entwicklungsfähig

Die *Weltwoche* hat behauptet, das Gymnasium stecke in der Krise. Doch sind pauschale Klagen über die Schule so alt, wie die Institution selber. Die Studie EVAMAR II (www.evamar.ch) untersuchte u. a. durch quantitative Tests die Leistungsfähigkeit von Maturandinnen und Maturanden und stellt die Ergebnisse nach Dauer des Gymnasiums, Schwerpunktfach, gymnasiale Maturitätsquote usw. dar. EVAMAR II findet, dass die «Gymnasien überwiegend gut» vorbereitete Maturandinnen und Maturanden an die Hochschulen senden. Handlungsbedarf bestehe hinsichtlich der Erstsprache, der Mathematik und den fachübergreifenden Kompetenzen. Nun fordern ein Wirtschaftsverband und eine Eingabe im Nationalrat die schweizweit einheitliche Maturitätsprüfung nach französischem Vorbild.

Der VSG glaubt, dass die «Einheitsmatur das Pferd am Schwanz aufzäu-

men» würde. Er ist überzeugt, dass jeder Problem-Bereich spezifisch angepackt werden muss und verlangt einen «runden Tisch» mit Lehrpersonen, Schulleitungen, Didaktikern und Behörden. Dieser könnte rasch und ohne MAR-Revision «Massnahmen für die Erstsprache» vorschlagen und skizzieren, wie die komplexe Situation in der Mathematik genauer verstanden und dementsprechend auch angegangen werden könnte. Die verbreiteten Probleme mit der Mathematik haben auch kulturelle Wurzeln und können nicht allein im Gymnasium gelöst werden. Wir glauben, dass mit Massnahmen im Mittelgymnasium (9. und 10. Schuljahr) wesentliche Verbesserungen erzielt werden können.

Mindestens vier Jahre Gymnasium – Langzeitgymnasium

EVAMAR II bestätigt die vom VSG schon mehrmals gestellte Forderung, dass die gymnasiale Maturitätsschule mindestens vier Jahre dauern muss: EDI und EDK sind aufgerufen, dafür zu sorgen, dass die Ausnahmeregelung («Ein dreijähriger Lehrgang ist möglich, wenn auf der Sekundarstufe I eine gymnasiale Vorbildung erfolgt ist.») aus dem MAR gestrichen wird. Es darf nicht sein, dass durch die Einführung von Standards oder andere Massnahmen der «Outputsteuerung» versucht wird, ein Problem zu lösen, das offensichtlich auf den ungleichen «Input» zurückzuführen ist.

EVAMAR II zeigt auch, dass die Begabtenförderung innerhalb der Sekundarstufe I sich positiv auf die Maturität auswirkt. Die Kantone sollten deshalb für grösstmögliche Chancengleichheit sorgen und das Angebot «Langzeitgymnasium» ausbauen. Jetzt ist die Gelegenheit günstig, denn durch HarmoS ist in vielen Kantonen die Struktur der Sekundarstufe I in Diskussion.

Fremdsprachenförderung statt Fremdsprachenkoordination

Die Erziehungsdirektorenkonferenz hat ein umfangreiches Massnahmenpaket zur Koordination des Fremdsprachenunterrichts für die gesamte Sekundarstufe II geplant und nun für die allgemeinbildenden Schulen spezifiziert in Vernehmlassung gegeben (www.edk.ch > Vernehmlassungen). Der VSG lehnt das «starre Regelwerk in dieser Form» ab, nicht zuletzt, weil bei den allgemeinbildenden Schulen keine nennenswerten Probleme im Fremdsprachenbereich vorliegen. Die vollständige Vernehmlassungsantwort des VSG finden Sie unter: www.vsg-sspes.ch > Aktuelles.

Stichwortartig einige der Gründe für die Ablehnung: Standardisierung führt zu «teaching and learning to the test»; Regelung systemwidrig, da unabhängig von MAR und Rahmenlehrplänen; Finanzbedarf nicht geklärt und kantonale Finanzierung total offen. Der VSG macht in seiner Antwort aber auch eine Reihe von «konkreten Vorschlägen», was im Gymnasium, in den Fach- und den Wirtschaftsmittelschulen im Fremdsprachenbereich verbessert werden kann: Förderung des Austauschs zwischen den Sprachregionen; mehr Weiterbildung für die vielfältigen Bedürfnisse im Sprachenunterricht; Studie zur aktuellen Situation punkto Sprachzertifikate und Vorrang für die Anerkennung von den in öffentlichen Schulen der Sekundarstufe II erteilten Zertifikaten, Studie u. a. zu Anforderungen und Nutzen des immersiven Unterrichts in Sachfächern.

Taten statt Worte für die Weiterbildung

Die Fachvereine des VSG organisieren zusammen mit der Weiterbildungszentrale WBZ Kurse entsprechend den Bedürfnissen der Lehrpersonen. Sie stehen dabei in Konkurrenz zu subventionierten Angeboten von Universitäten, Fachhochschulen und kantonalen Weiterbildungsstellen. Die Entlastungs- und Rückerstattungsbedingungen sind in den Kantonen äusserst unterschiedlich und oft so unbefriedigend, dass sie junge Leute vom Gymnasiallehrerberuf abhalten. Der VSG hat deshalb an alle Bildungsdirektionen geschrieben, die im EDK-Vorstand vertreten sind. Er erwartet von den kantonalen Bildungsdirektionen und der EDK-Plenarversammlung, dass die Weiterbildung gefördert und die Rahmenbedingungen für Kursbesuche harmonisiert werden. Der VSG verlangt, dass die bei der Weiterbildung entstandenen Kosten vollständig rückerstattet werden.

Marketing für den Begriff «Gymnasium» – Titel

Das Marketing des BBT für die Berufsbildung und die Berufsmaturität ist legitim und professionell gemacht, wenn auch gelegentlich unfair. In einer Zeit, in der für alles und jedes geworben wird, muss das Gymnasium mitziehen. Der VSG möchte aus diesem Grund die präzise Verwendung von Begriffen fördern: Unter dem Dach von Kantonsschulen gibt es verschiedene Schularten: Gymnasien, Fach- und Wirtschaftsmittelschulen. Diese stellen unterschiedliche Maturitäten aus: gymnasiale Maturitäten, Fachmaturitäten und Berufsmaturitäten. Der Begriff «Maturität» ohne Präzisierung

sollte insbesondere von den Behörden nur noch in den seltenen Fällen verwendet werden, wo wirklich alle drei Arten zusammen gemeint sind.

Der VSG und seine Verbände müssen sich die Frage stellen, ob sie nicht vermehrt Wert auf Titel legen sollen. Ich selber habe in den 70er Jahren mitgeholfen, den «Kantonsschul»-Professor aus dem Schriftverkehr unserer Schule zu ziehen. Ein kleiner Baustein zu besserem Selbstverständnis unseres Berufsstandes könnte sein, konsequent die akademischen Titel (wieder) im offiziellen Schriftverkehr einzuführen. Die Juristinnen, Nationalökonomen, Ärztinnen und Ingenieure tun dies ja auch. Egal wie frei die Schulwahl in Zukunft wird, die wissenschaftliche Ausbildung der Lehrkräfte ist zunehmend ein – sicher nicht das einzige! – Qualitätsmass für eine Schule. Es wird zunehmend ebenso wichtig, wer einen Master of Education und wer einen Master in einem anderen Fach und zusätzlich eine Lehrerausbildung hat.

Bilanz

Das Jahr 2009 wird nicht nur für den Zentralvorstand des VSG, dessen Wirken nicht oft direkt sichtbar ist, dynamisch. Auch die Kantonal- und Fachverbände werden sich mit den Aktivitäten der Bildungspolitiker/-innen und den Reaktionen der Bildungsverwaltung auf EVAMAR II im von modischen Standards geprägten Umfeld auseinandersetzen müssen.

Ich lade deshalb alle ein, die noch nicht Mitglied des VSG sind, sich über www.vsg-sspes.ch anzumelden.

Hans Peter Dreyer, Präsident VSG

Die VSG-Tagung auf dem Hoheitsgebiet der EDK-Präsidentin

Delegierten- und Plenarversammlung des Vereins Schweizerischer Gymnasial-lehrerinnen und Gymnasiallehrer (VSG) am 14.11.2008 in Freiburg

In der Aula des altehrwürdigen Kollegiums St. Michael begrüsste Präsident Hans Peter Dreyer die Delegierten der Fach- und Kantonalverbände sowie Gäste.

Unter ihnen ist besonders Frau Gaby von Büren zu erwähnen, die Präsidentin der Schweizer Gymnasialrektorenkonferenz. Zu Beginn ging sie auf die gerade veröffentlichten Resultate der EVAMAR-II-Studie ein, die sie ingesamt positiv würdigte, ohne allerdings Hinweise zum Verbesserungspotenzial v. a. in den diesmal geprüften Fächern (Erstsprache, Mathematik und Biologie) zu verschweigen.

Bei den Vereinsgeschäften ging es zuerst um zwei Ergänzungen im Zentralvorstand (ZV): David Wintgens (Neuenburg; neuer Vizepräsident) und Karin Joachim (Liestal; neues Mitglied im ZV) wurden per Akklamation in ihre Ämter gewählt. David Wintgens vertritt den VSG seit Januar 2009 auch in der Schweizerischen Maturitätskonferenz. Bei den Mitteilungen des Zentralvorstandes ging es hauptsächlich um eine Stellungnahme des VSG zur Sprachenkoordination der EDK, anlässlich derer Präsident Dreyer die Grundsatzfrage stellte, ob die EDK den ganzen Fremdsprachen-Unterricht auf der Sekundarstufe II via Standards steuern dürfe und solle. Die konkreten EDK-Pläne zur Koordination lehnt der VSG in der vorliegenden Form mit detaillierter Begründung ab und formuliert seinerseits Vorschläge zur Förderung der Sprachen. Konkret postuliert er, dass erstens der Austausch zwischen den Sprachregionen der Schweiz vom Bund und den Kantonen stärker gefördert, zweitens der methodisch-didaktische Austausch verstärkt (mit Einbezug der WBZ) und drittens eine wissenschaftliche Studie (in der Art von EVAMAR II) zum Ist-Zustand im Fremdsprachenunterricht bei Gymnasien und Fachmittelschulen von EDK und Bund in Auftrag gegeben wird. Schliesslich wünscht der VSG, dass auch im Bereich des Fremdsprachenunterrichts lokale Reformen zentral erfasst und eigentliche Schulversuche unabhängig und wissenschaftlich evaluiert werden. Die Verbesserung der Fremdsprachenkenntnisse, wie sie von der EDK geplant ist, betrachtet der

VSG nicht als dringendes Problem der allgemeinbildenden Schulen, sondern sieht eine absolute Priorität für die Integration, den Schulerfolg und als Basis für jede weitere Ausbildung in der Beherrschung der Erstsprache. Mit grosser Mehrheit stimmten die Delegierten dieser Stellungnahme zu und übergaben sie damit dem ZV zur definitiven Verabschiedung. Weitere Informationen befassten sich mit der „Plattform Gymnasium“, der Schweizerischen Maturitätskommission sowie der WBZ.

Die Rechnung des VSG gab weniger zu reden als vor einem Jahr; allerdings erzwang das Defizit in der Rechnung 2007/08 in der Höhe von über Fr. 50’000 einen Verkauf von Fondsanteilen, sodass ein Gesamtverlust von rund Fr. 70’000 resultierte. Mit dem bereits an der DV 2007 auf Fr. 120.– erhöhten Mitgliederbeitrag, der nun bestätigt wurde, sollte allerdings für das Budgetjahr 2008/09 eine ausgeglichene Rechnung erreicht werden.

Die Berichte des Präsidenten, der Redaktion des Gymnasium Helveticum sowie der Kommissionen wurden bereits auf der Homepage des VSG (www.vsg-sspes.ch) veröffentlicht. Die nach der DV übliche Medienmitteilung konzentrierte sich auf die Schwerpunkte „Mindestens vier Jahre Gymnasium“, „Gymnasium: nicht in der Krise, sondern entwicklungsfähig“, „Fremdsprachenförderung statt Fremdsprachen-koordination“ sowie „Taten statt Worte für die Weiterbildung“.

Zum Abschluss der DV ehrte Präsident Dreyer Maurice Cossonday, Romandie-Redaktor des Gymnasium Helveticum sowie den langjährigen Vizepräsidenten Urs Tschopp für ihre grossen Verdienste um den VSG. Die nächste Delegierten- und Plenarversammlung soll im November 2009 in Winterthur stattfinden.

Die öffentliche Plenarversammlung am Nachmittag war zuerst geprägt vom Referat der EDK-Präsidentin und Freiburger Staatsrätin Isabelle Chassot unter dem Titel „Perspektiven für das Gymnasium“. Sie ging vor allem auf EVAMAR II im Detail ein und plädierte dabei klar für die Standarddiskussion, wobei sie Befürchtungen des VSG zu zerstreuen suchte (siehe dazu auch Gymnasium Helveticum 5-08, S. 19f.). Die anschliessende Fragerunde mit der Bildungsdirektorin vertiefte das Thema Standards (Bildungsstandards oder Minimalstandards?), behandelte u. a. die Frage einer eventuellen Einschränkung der Wahlmöglichkeiten für die Schülerinnen und Schüler als Folge von EVAMAR II, den Zeitpunkt einer

Revision des Rahmenlehrplans von 1994 sowie Fragen zur Berufsberatung an den Hochschulen und zu überfachlichen Kompetenzen der Hochschulabsolventen. Die EDK-Präsidentin wirkte dabei in der durchaus lebhaften Diskussion zur Zukunft des Gymnasiums sehr engagiert.

Patrick Bernold, VSG-Delegierter des KMV

49. Internationales Bodenseetreffen der Lehrkräfte an Höheren Schulen

20./21. September 2008
in Oberstaufen (D)

Für das 49. Internationale Bodenseetreffen oblag die Organisation 2008 dem Bayrischen Philologenverband. Wiederum wurden Gymnasiallehrkräfte aus Baden-Württemberg, Bayern und dem Kanton St. Gallen eingeladen, dieses Mal ins Hotel Königshof nach Oberstaufen im Allgäu. Eine kleine Delegation vertrat den KMV.

Nach der Begrüssung verbrachten die Gäste den Samstagnachmittag mit einem kulturellen Besuch im Westallgäuer Heimatmuseum in Weiler-Simmerberg, das die reiche Wohn- und Volkskultur des Westallgäus zeigt. Beim Kaffee und dem vom Bayrischen Philologenverband offerierten Abendessen bot sich den Gymnasiallehrkräften Gelegenheit zu einem länderübergreifenden informellen Austausch. Man spürte in den Gesprächen, dass der Schuh mancherorts an der gleichen Stelle drückt.

Für das Referat am Sonntagvormittag konnte Prof. Dr. Karl-Nikolaus Pfeifer, Institut für Medienrecht und Kommunikationsrecht der Universität zu Köln, verpflichtet werden.

In seinem Referat *«Stiftung Lehrertest» ante portas? Spickmich.de im Spannungsfeld zwischen Kommunikationsfreiheit und Persönlichkeitsschutz* bezog er sich auf die Situation der Internet-Bewertungsportale in Deutschland.

«spickmich.de» ist ein kostenloses Internetportal, bei dem Schüler/-innen nach erfolgter Anmeldung ihre Lehrkräfte beurteilen können. Für das Bewertungsprofils jeder Lehrkraft stehen die Noten von 1 – 6 und 10 Bewertungskategorien, z. B. wie guter Unterricht oder fachliche Kompetenz, zur Verfügung. Wenn mindestens 10 Bewertungen für eine Lehrkraft eingegangen sind, werden die durchschnittlichen Bewertungen auf der Profilseite angezeigt. Spickmich.de vergibt zudem eine Gesamtnote, der – abhängig von der erreichten Notenstufe – eines von drei möglichen Konterfeis zugeordnet wird.

Wie können sich Lehrkräfte gegen die Veröffentlichung dieser Beurteilung durch ihre Schüler/-innen wehren? Gemäss Prof. Pfeifer kann das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) nicht angewendet werden, weil die Veröffentli-

chung von Daten, die die Bildung und Kultur betreffen, unter die Kulturkompetenz der Länder fallen.

Die Betroffenen sind aber nicht schutzlos. Eine allgemeine Meinungsäusserung ist nur zulässig, solange sie die Grenzen der Schmähkritik nicht überschreitet, d. h. solange sie nicht auf die Herabsetzung der Beurteilten abzielt. Das erklärte Ziel von spickmich.de ist Aufklärung. Das Portal sieht sich denn auch als eine Art «Stiftung Lehrertest», das transparent urteilt. Wenn es diesen seriösen Anspruch auf Sachlichkeit erhebt – wie die Stiftung Warentest –, so muss eine Bewertung neutral und um Richtigkeit bemüht sein. Hier lässt sich eingreifen, denn spickmich.de wird diesem Anspruch des objektiven Messinstruments nicht gerecht. Zudem sind die Bewertungen statistisch nicht aussagekräftig. Eine generalisierende Aussage lässt nicht nur machen, wenn von über 100 Schüler(inne)n einer Gymnasiallehrkraft mindestens 55 Prozent an der Umfrage beteiligt sind.

Prof. Pfeifer schloss seinen Vortrag mit dem Appell an die versammelten Lehrkräfte, mit dem Thema offensiv umzugehen. Bei einer Zivilklage wären die unsachlichen und wenig aussagekräftigen Ergebnisse von spickmich.de zugunsten des Persönlichkeitsrechts zu berücksichtigen.

Die rege benutze Gelegenheit zu Fragen am Schluss des Referats zeigte, dass in Deutschland solche Internet-Bewertungsportale von den anwesenden Lehrkräften kritisch betrachtet wurde. In der Schweiz gibt es mit mcstudent.ch ein ähnliches Portal, das jedoch (noch) nicht häufig genutzt wird.

Marianne Roth

Voranzeige

50. Internationales Bodenseetreffen der Lehrkräfte an Höheren Schulen auf der Insel Mainau

19./20. September 2009

Das Bodenseetreffen wird dieses Jahr zum 50. Mal durchgeführt. Der Philologenverband Baden-Württemberg lädt anlässlich dieses Jubiläums auf die Insel Mainau ein, wo am Samstagnachmittag mit einem Festakt die lange Tradition des länderübergreifenden Austauschs zwischen Deutschland und der Schweiz gefeiert wird.

Der KMV ermuntert seine Mitglieder, an diesem besonderen Ereignis teilzunehmen.

Wenn Schüler Lehrern Noten geben

Unterrichtsbeurteilung durch Schülerinnen und Schüler ist beileibe kein neues Thema – es ist mit Sicherheit ebenso alt wie der Unterricht selbst. Schülerinnen und Schüler müssen ihre Beobachtungen und Erfahrungen untereinander austauschen, sie erzählen ihre Erlebnisse am Mittagstisch und natürlich vergleichen und bewerten sie dabei auch. Und wo ein vertrauensvolles Unterrichtsklima herrscht, die Voraussetzung für gelingenden Unterricht, kam und kommt es auch immer zu direkten Rückmeldungen an die Lehrkraft, wie der Unterricht bei den Lernenden ankommt.

In der jüngeren Zeit haben zwei neue Aspekte die öffentliche Aufmerksamkeit auf sich gezogen: anonyme Lehrerbenotungen auf dem Internet (www.ratemyteachers.com; www.spickmich.de usw.), die bis zu Ehrverletzungsklagen führen konnte, und, weniger spektakulär, die systematische Vorlesungsbewertung an Hochschulen, die allenthalben vor allem im Rahmen der Bologna-Reform – wohl im Gefolge amerikanischer Vorbilder – eingeführt wurde.

Im vergangenen Jahr hat der Konvent der Kantonsschule Heerbrugg im Rahmen der «Schulentwicklung Mittelschulen» (SEM) die Einführung einer systematischen Rückmeldung der Schülerschaft zu ihrem Unterricht beschlossen; an einer anderen Schule wird der Einbezug von Schülerbeurteilungen ins Stemi-Dossier verlangt.

Können, sollen Schüler/-innen Lehrkräfte benoten bzw. bewerten? Natürlich nicht, ebenso wenig wie wir die Schüler/-innen bewerten, sondern spezifische, klar umrissene Einzelleistungen. Wie kann die Unterrichtsbeurteilung – und nicht die «Lehrkräftebewertung» – von Seiten der Schülerschaft einen vernünftigen und konstruktiven Platz in der Schul- und Unterrichtskultur erhalten? Unser Walliser Kollege Peter Eyer hat sich dazu differenzierte und beherzigenswerte Überlegungen gemacht.

Clemens Müller

Lehrkräfte benoten?

Ende Schuljahr ist das Testen, Bewerten und Benoten unsere Hauptarbeit. Wir korrigieren, dass sogar die Rotstifte erglühen, und füttern die Notenprogramme mit Bewertungen, drücken am Schluss auf die richtige Taste, und schon erscheint auf dem Bildschirm eine Schülerbewertung, die hieb- und stichfest ist. Oder? Ab und zu werden wir offen oder versteckt mit dem Vorwurf konfrontiert, unsere Bewertungen seien ungerecht, willkürlich oder gar bewusst parteiisch. Dann ist es nicht mehr weit bis zur Frage: **«Warum werden jene nicht bewertet, die Noten verteilen?» Dies war auch der Titel eines Artikels in der *NZZ am Sonntag*, vom 27. Mai 2007**. Die Idee, Lehrer zu benoten und nach Güte zu rangieren, ist nicht neu. Das Projekt von Avenir suisse, «Best Practice 2003», oder LQS, ein lohnwirksames Qualifikationssystem, sorgten schon vor Jahren für Diskussionen. Darauf will ich hier nicht näher eingehen. Ich möchte den Vorschlag Lehrpersonen flächendeckend zu benoten und zu rangieren, von der Praxis her betrachten und mich dabei auf die Fragen: «Wer benotet was und wozu?» beschränken.

Wer?

Prädestiniert für diese Aufgabe wären in erster Linie die Schulinspektoren. Sie haben die nötige Erfahrung und auch entsprechende Vergleichsmöglichkeiten. Aber im Oberwallis könnten 4 Inspektoren – wenn man berücksichtigt, was alles sonst noch zu ihrem Pflichtenheft gehört – unmöglich die Arbeit von fast 1000 Lehrkräfte gewissenhaft benoten. Wäre eine Benotung durch die Schuldirektoren eine Alternative? Wohl kaum! Trotz aller Wertschätzung für unsere Schuldirektoren darf man sich doch fragen, ob ein ausgebildeter Sekundarlehrer die richtige Person ist, etwa die Arbeit einer Kindergarten-, oder einer Sonderschullehrkraft schlüssig zu beurteilen. Kommt hinzu, dass auch bei den Schuldirektionen die Fülle der Aufgaben, die sie zu erledigen haben, eine solche zusätzliche Arbeit zeitlich kaum zulässt. Es sei denn, man begnüge sich mit einer allgemeinen, auf persönlichen Eindrücken und externen Rückmeldungen basierenden Beurteilung. Das wäre aber weder aussagekräftig noch gerecht. Ansprüche, die man an eine professionelle Beurteilung stellen muss. Kämen als Beurteiler noch die Schulkommission, die Eltern oder die Schüler in Frage. Sie können Lehrkräfte wohl gezielt auf einzelne Aspekte beurteilen, aber für eine um-

fassende Beurteilung fehlt ihnen die fachliche Kompetenz und Eltern und Schülern zudem auch die Distanz, die eine neutrale Sichtweise erst ermöglicht.

Was?

Bleibt zu klären, welche Kriterien in die Benotung einbezogen werden sollen. Hier stellt sich mir eine ganze Reihe von Fragen. Hängt die Güte der Lehrkraft vom Wissen und Können der Schüler ab? Inwieweit ist dieses Können und Wissen auf die Arbeit der aktuellen Lehrkraft, auf die Arbeit ihrer Vorgänger oder auf die Fähigkeiten der Schüler zurückzuführen? Wenn die Fortschritte der Schüler ein Kriterium sein sollen, wer misst diese, wie und mit welchen Aufwand? Werden die Lehrmethoden und der Unterrichtsstil benotet? Wie wird die Elternarbeit, der Umgang mit den Schülern gewichtet? Spielt die Zusammenarbeit im Kollegium, das Beachten der Lehrpläne, der Weisungen und Vorschriften eine Rolle? Wird eine Lehrkraft, die sich regelmässig weiterbildet, besser benotet? Beschränkt sich die Beurteilung auf die schulische Arbeit oder wird der Aspekt Erziehungsarbeit auch berücksichtigt? Wenn ja, wie wird das gemessen? …

Dieser unvollständige Fragenkatalog zeigt deutlich auf, dass die Leistung einer Lehrkraft kaum vollständig und objektiv zu bewerten ist. Auch die Idee, die Schülerleistungen an den Jahresschlussexamen für eine Lehrerbewertung heranzuziehen, ist kein tauglicher Vorschlag.

Wozu?

Das Ziel einer solchen Benotung müsste sein, die Qualität der Lehrkräfte und ihres Unterrichts zu verbessern? Ist dies ein probates Druckmittel, um die Arbeitsleistung zu verbessern und gute Lehrer zu belohnen und schlechte zu bestrafen? Die Ansicht, dass sich Lehrkräfte, die sich vor Benotungen «fürchten» müssen, mehr anstrengen, ist ein Trugschluss. Lehrer, auch faule, werden nicht besser dadurch, dass man sie unter Druck setzt! (Schüler übrigens auch nicht.) Je grösser dieser Druck wird, umso grösser wird die Versuchung, etwas vorzutäuschen, die beurteilenden Instanzen zu blenden (bei Schülern ist das übrigens auch so). Lohnwirksame Beurteilungsmodelle haben sich bis heute nicht bewährt. Bei ihnen stehen Aufwand und Wirkung in einem krassen Missverhältnis. Umfassende Benotungen beschädigen das Klima im Lehrerkollegium, haben aber bei weniger als 5 % der Lehrkräfte Auswirkungen auf den Lohn. Zu

gross ist die Furcht der Beurteiler vor Rekursen und Streitereien, weil sich die Güte der Lehrerarbeit eben nicht durch einen Saldobetrag eindeutig belegen lässt (siehe dazu auch die Meinung von LCH-Präsident Beat Zemp unter www.l-gl.ch/pdf). Einmal angenommen, eine aussagekräftige Beurteilung gelänge trotz aller Bedenken. Dann müsste auch geklärt werden, welche Schüler in den Genuss der «guten» Lehrer kämen und welche mit den «schlechten» Vorlieb nehmen müssten. Was also?

Kann und soll Lehrerarbeit also nicht beurteilt werden? Sicher ist, dass eine umfassende Leistungsbeurteilung der Lehrerarbeit extrem aufwendig ist, und man darf annehmen, dass diese Ressourcen an Zeit und Geld anderweitig wohl klüger investiert würden. Mastkälber werden auch nicht fetter, indem man sie misst. Es ist aber falsch zu behaupten, wir Lehrkräfte müssten uns heute keiner Beurteilung stellen. In selten einem Beruf steht man permanent so unter Beobachtung wie im Lehrerberuf. Tagtäglich wird unser Tun unablässig von 20 – 25 Schüler(inne)n mitverfolgt (das hoffen wir wenigstens) und sehr wohl auch bewertet. Sie erzählen ihre Erfahrungen und Erlebnisse zu Hause, was eine weitere Bewertung, die aus verständlichen Gründen leider überwiegend von negativen Vorfällen beeinflusst wird, nach sich zieht. Daraus ergibt sich dann der Ruf einer Lehrkraft. Diese Beurteilung kennen bald alle, ausser der betroffenen Lehrkraft selbst. Eine Beurteilung ihrer Arbeit, ein regelmässiges, professionelles Feedback, das ist es, was viele Lehrkräfte vermissen. Darum könnte man dem Vorschlag, Lehrkräfte zu benoten, durchaus auch etwas Positives abgewinnen. In der Praxis zeigt sich aber, dass ein solches Ansinnen, entweder nicht zu finanzieren ist oder dann den objektiven und professionellen Anforderungen nicht genügen kann. Darum: Was man nicht richtig machen kann, sollte man bleiben lassen! Persönlich halte ich es seit Jahren so, dass ich bei Eltern und Schülern mittels einer anonymen Umfrage mit gezielten Fragen die Ansicht zu den verflossenen Schuljahren einhole. Manche dieser Rückmeldungen haben mir geholfen, meine Arbeit besser zu hinterfragen, oder haben mich auf Dinge aufmerksam gemacht, denen ich keinen oder zu geringen Wert beigemessen habe. Selbstverständlich sind manchmal auch ungerechte oder falsche Beurteilungen dabei, selten auch Aussagen und Anschuldigungen, die unter die Gürtellinie gehen. Aber dann kenne ich sie wenigstens. Im eingangs erwähnten Artikel weist der Autor darauf hin, dass das Schulwesen

von eklatanten Qualifikationsproblemen gekennzeichnet sei, dass jene, die laufend Noten und Beanstandungen austeilten, kaum je anständig qualifiziert würden. Er sieht in der deutschen Internet-Plattform www.spickmich.de, die es Schüler(inne)n erlaubt, ihre eigenen Lehrer zu qualifizieren, ein taugliches Mittel zur Lehrerbeurteilung. Er meint auch, dass dies dazu führen müsste, dass keine Anstellungsbehörde einen Lehrer anstellt, ohne vorher die erwähnte Internetseite konsultiert zu haben. Der Autor dieses Artikels, Konrad Hummler, ist Teilhaber einer Privatbank in St. Gallen. Da fällt mir ein Spruch von Ottfried Fischer ein, der behauptete: «Bei manchen Menschen wird der heimische Tellerrand zum unüberwindbaren Hochgebirge.»

Ich wünsche allen Kolleginnen und Kollegen einen erholsamen Sommer, Zeit zum Auftanken, Zeit, um Neues kennen zu lernen, und eine gute Aussicht über den eigenen Tellerrand.

Peter Eyer, Präsident OLLO (Oberwalliser Lehrerinnen- und Lehrerorganisation), Juni 2007

Impressum

Peter Litscher, Kantonsschule am Brühl, St. Gallen, KSB
(Chefredaktor),
p.litscher@bluewin.ch

Guido Bannwart, Kantonsschule am Brühl, St. Gallen, KSB
(Gestaltung),
guido.bannwart@ksb-sg.ch

Marianne Roth, Kantonsschule am Burggraben, St. Gallen, KSBG
(Präsidentin Kommission für Kommunikation, KOK),
marianne.roth@ksbg.ch

Mathias Gabathuler, Kantonsschule am Burggraben, St. Gallen, KSBG
(Präsident KMV),
info@kmv.ch

Adresse der Geschäftsstelle:
Äplistrasse 13
9008 St. Gallen
Telefon: 071 246 55 38
Fax: 071 246 55 39

Einsendeschluss für Artikel
im nächsten kmv aktuell:
14. August 2009