

**Zeitschrift:** Bündner Schulblatt = Bollettino scolastico grigione = Fegl scolastic grischun

**Herausgeber:** Lehrpersonen Graubünden

**Band:** 61 (2001-2002)

**Heft:** 1: Was Hänschen heute lernt, kann Hans morgen nicht mehr brauchen?

**Artikel:** Strategieentwicklung LGR : ausführlicher Text der im Protokoll erwähnten sechs Themen

**Autor:** [s.n.]

**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-357427>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 01.04.2025

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

# Strategieentwicklung LGR

Ausführlicher Text der im Protokoll erwähnten sechs Themen

## 1. Löhne / Anstellungsbedingungen

**Ziel: Die Löhne werden ans schweizerische Mittel angeglichen. Alle Gemeinden halten sich an einen Minimalstandard bezüglich Löhne, Rahmen- und Arbeitsbedingungen.**

Untersuchungen zur zeitlichen Belastung in verschiedenen Kantonen belegen, dass Lehrkräfte viel arbeiten. Auch die Bündner Lehrerinnen und Lehrer arbeiten nicht weniger als ihre Kolleginnen und Kollegen in Zürich. Viele zusätzliche Aufgaben, Ansprüche und Forderungen belasten heute engagierte Lehrerinnen und Lehrer oft über die Grenze des Erträglichen hinaus.

Unser Auftrag ist an allen Schulorten des Kantons Graubünden derselbe. Wir bilden Jugendliche aus, indem wir bei ihnen Fähigkeiten entwickeln und sie aufs Leben vorbereiten. Die Vorgaben in den Lehrplänen macht der Kanton und diese gelten für alle. Mehr als nur störend sind dabei die sehr unterschiedlichen Rahmenbedingungen und Löhne in den verschiedenen Gemeinden. Wir haben diesbezüglich eine Situation in unserem Kanton, die in der ganzen Schweiz einmalig ist. Seit der letzten Revision der Lehrerbesoldungsverordnung sind die Unterschiede noch grösser geworden und es ist kein Ende absehbar.

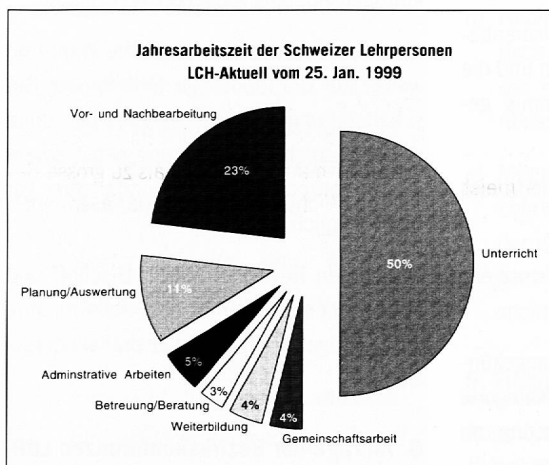
Die Schulhoheit liegt beim Kanton. Er macht die Vorgaben, indem er Gesetze, Verordnungen und Lehrpläne erlässt, die für alle Gemeinden gelten. Er muss auch seine Verantwortung in Bezug auf die Rahmen- und Anstellungsbedingungen der Lehrpersonen wahrnehmen. Zu diesem Zweck ist eine Einschränkung der Gemeindeautonomie unumgänglich.

Ein Schritt zur Verbesserung dieser Situation sind die Musterarbeitsverträge, welche der LGR in Zusammenarbeit mit dem EKUD erarbeitet hat. Diese stellen eine Art Minimalstandard dar, indem die kantonalen Empfehlungen bezüglich Lohnstufenanstieg, besondere Sozialzulage und Beitrags-

aufteilung für die Pensionskasse vertraglich verankert werden. Ein vertraglich geregeltes, ordentliches Kündigungsverfahren soll vor willkürlicher Kündigung schützen.

## 2. Arbeitszeitbewertung der Bündner-Lehrpersonen

**Ziel: Eine von allen Instanzen anerkannte Arbeitszeitbelastung der verschiedenen Lehrerkategorien im Kanton GR bildet die Grundlage weiterer Verhandlungen bezüglich neuer Pensenerrechnungen und/oder entsprechender Lohnanpassungen.**



Die Arbeitszeit der Lehrpersonen bietet beinahe endlos Stoff für Diskussionen.

Verschiedene aktuelle und neutrale Arbeitszeitbewertungen im In- und Ausland kommen alle zum selben Ergebnis:

**Die Volksschullehrkräfte mit Vollpensen arbeiten durchschnittlich sehr viel.**

**In der Schweiz beträgt ihre Arbeitszeit im Durchschnitt zwischen 1900 und 2000 Jahresarstunden.**

**An den Kindergärten wird ebenfalls überdurchschnittlich viel gearbeitet, jährlich rund 1820h anstatt der vorgeschriebenen 1700 Stunden** (Arbeitszeitstudie der Zürcher Lehrpersonen vom 1. November 2000).

**Zum Vergleich:**

Ein kantonaler Vollzeitangestellter arbeitet

42 Stunden pro Woche und somit 1960 Stunden pro Jahr.

Es besteht ein grosser Handlungsbedarf, damit die Arbeitsbelastung der Lehrpersonen nicht noch weiter zunimmt. Nur so ist die Schulqualität längerfristig gesichert. Deshalb drängt sich die Forderung nach einer Anpassung der Unterrichtszeit auf.

## 3. Reformen / Schulentwicklung

**Ziel: Für die Umsetzung der aktuellen Reformen fordern wir realistische Rahmenbedingungen und die dafür notwendigen finanziellen Mittel.**

Der Arbeitsauftrag der Lehrpersonen ist in den letzten Jahren grösser geworden. Zu den traditionellen Aufgaben sind neue hinzugekommen. Zudem schaffen das Umfeld der Schule, die Veränderungen in der Gesellschaft und das Elternhaus immer schwierigere Bedingungen für die Erziehung und Förderung der Heranwachsenden.

Die anstehenden Schulentwicklungsprojekte verlänger

von den beteiligten Lehrkräften einen grossen Einsatz. Zu oft müssen wir solche Projekte (Oberstufenreform, Schulleitung, gfb) unter der finanzpolitischen Vorgabe der Kostenneutralität in Angriff nehmen. Grundsätzlich wehren wir uns nicht gegen Schulentwicklungsprojekte. Nicht goutieren können wir aber, wenn alles Neue auf Bisherige aufgestockt wird, ohne dass dabei die Ökonomie der Kräfte beachtet wird. Wir stellen fest, dass wir für neue Projekte oft zu wenig Zeit haben. Wenn schon soviel Neues, dann braucht es klare Prioritäten und auch den Mut zum Reduzieren.

Wir verlangen ein mittel- oder längerfristiges Konzept für die Entwicklung unserer Schule. Wir brauchen realistische Rahmenbedingungen für die Umsetzung der notwendigen Schulreformen.

#### 4. Schulqualität

**Ziel: Die gute Schulqualität an den Bündner Schulen soll noch weiter verbessert werden.**

Was gute Schule ist, darüber lässt sich lange streiten. Die Qualität der Schule wird sicher nicht nur an den guten Lernergebnissen der Schüler gemessen. Der Persönlichkeitsentwicklung jedes Einzelnen ist grösste Aufmerksamkeit zu schenken. Dies erfordert eine intensive Zusammenarbeit der Lehrpersonen untereinander, sowie enge Kontakte mit den Eltern. Dafür ist mit einer Revision der Lehrerbesoldungsverordnung ein neues Zeitgefäss zu schaffen.

Die Qualitätssicherung der Schule muss gewährleistet werden. Die Beurteilung der ganzen Schule und der einzelnen Lehrperson bildet nämlich ein zentrales Element der Qualitätssicherung. Wichtig ist für die Leistungsbeurteilung saubere Grundlagen zu schaffen. Diese sollen von den Behörden und den Lehrerteams gemeinsam ausgearbeitet werden. Der Nutzen einer Beurteilung der Lehrkräfte hängt wesentlich von den beurteilenden Personen ab. Örtliche Schulbehörden sind mit dieser Aufgabe – soll sie seriös ausgeführt werden – meist überfordert. Es braucht dazu geschulte Fachkräfte. Eine Beurteilung darf nicht lohnwirksam werden, sondern muss ausschliesslich der Qualitätssicherung (FQS) dienen.

Methodisch didaktische Fehler dürfen gemacht werden. Sie sollten aber im Kollegium besprochen und analysiert werden. Auf diese Weise ist für alle ein grosser Lerneffekt möglich und gleiche oder ähnliche Fehler werden nicht mehr gemacht. Mit einem gezielten «Fehlermanagement» lässt sich die Qualität einer Schule markant steigern.

Eine intensive Zusammenarbeit in einem Lehrertandem bildet ebenfalls eine geeignete Möglichkeit der Qualitätssteigerung.

Ein weiteres Element zur Qualitätsentwicklung bildet eine mit den notwendigen Kompetenzen ausgestattete Schulleitung. Der Schulleitung muss genügend Zeit für pädagogische Führungsaufgaben und für die Beratung der Lehrkräfte zur Verfügung gestellt werden. Schulleitungspensen sind vom Kanton mitzufinanzieren.

Damit die Schule die hohen Erwartungen,

die an sie gestellt werden, in möglichst vielen Bereichen erfüllen kann, ist eine optimale Aus- und Weiterbildung notwendig. Dazu benötigen wir Lehrpersonen aber sehr viel zusätzliche Zeit. Diese Zeit muss vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden, was nicht ohne finanziellen Mehraufwand möglich ist.

#### 5. Sprachenpolitik

**Ziel: Absolventen der Bündner Volksschule sollen hinsichtlich ihrer Sprachkenntnisse bei Schulaustritt auf dem Stand ihrer Kollegen aus der übrigen Schweiz sein.**

Nach jahrelanger Stagnation ist nun Bewegung in die schweizerische Sprachenpolitik gekommen. Auch der Kanton Graubünden wird davon betroffen, geht es doch um die Reihenfolge der Fremdsprachen sowie deren Ausbildungsbeginn und –dauer. Die EDK stellt sich dabei auf den Grundsatz, dass schon auf der Primarstufe zwei Fremdsprachen zu unterrichten seien. Die Dreisprachigkeit als Bildungsziel der Volksschule können wir grundsätzlich unterstützen. Zwei Fremdsprachen erachten wir für Primarschüler und Primarschülerinnen als zu grosse Belastung. Wichtig scheint uns vor allem auch die konsequente Förderung der Muttersprache. Zusätzliche Fremdsprachen dürfen nicht auf Kosten der anderen Fächer gehen.

Wir sind offen für neue Formen des Sprachenlernens. Dabei ist aber der Ausbildung der Lehrkräfte Priorität einzuräumen. Die Gesamtbelastung der Lehrpersonen, welche solche Weiterbildungen besuchen, darf nicht ansteigen.

Eine grundlegende Diskussion über die zu erreichenden Ziele bei Schulaustritt muss interkantonal stattfinden. Mit der steigenden Mobilität erhöht sich auch der Druck auf eine

interkantonale Koordinationspolitik bezüglich der an Volksschulen unterrichteten Sprachen.

Insbesondere dürfen die Absolventen der Bündner Volksschule wegen den im Kanton Graubünden unterrichteten Sprachen bezüglich Lehrstellen und weiterführenden Schulen in

anderen Kantonen nicht diskriminiert werden.

#### 6. Pädagogische Fachhochschule

**Ziel: Der LGR muss die Möglichkeit zur Mitgestaltung der Aus- und Weiterbildung haben.**

Die Grundausbildung und die Weiterbildung der verschiedenen Lehrpersonen sind im Umbruch. Die Ausbildung ist so konzipiert, dass eine schweizerische Anerkennung angestrebt wird. Alle Lehrpersonen erhalten eine gleichwertige Ausbildung und setzen ihren Neigungen entsprechend Schwerpunkte. Das Niveau der Abschlüsse soll interkantonal gleichgestellt werden.

Die Studierenden sollen mit den schulentwickelnden Prozessen konfrontiert werden. Die neue Ausbildung soll auf dem aktuellsten Stand in den Bereichen Bildung, Wissenschaft und Forschung erfolgen.

Auf Grund der heutigen Erfahrungen muss die Ausbildung der Praxislehrkräfte mit der PFH koordiniert und verbessert werden.

Die Weiterbildung muss auf die Bedürfnisse der einzelnen Lehrpersonen, Schulhausteams und Behörden ausgerichtet werden. Dies wird mit entsprechenden Angeboten und finanziellen Mitteln ermöglicht.

Durch das Benützen der Homepage [www.pfh.gr.ch](http://www.pfh.gr.ch) und des Schulblattes kann sich jede Lehrperson über die Änderungen und Neuerungen der PFH informieren.