

Argumentarium für eine gerechte Altersentlastung

1. Ausgangslage

a. Heutige gesetzliche Grundlage

Schulgesetz Kanton Graubünden:

Artikel 62 Vollzeitpensum

...

Absatz 3

Lehrpersonen mit einem Vollpensum haben ab dem 55. Altersjahr Anspruch auf Altersentlastung.

Schulverordnung Kanton Graubünden:

Artikel 59 Altersentlastung

Absatz 1

Lehrpersonen mit einem Vollpensum wird ab dem 55. Altersjahr eine Altersentlastung von zwei Unterrichtseinheiten und ab dem 60. Altersjahr von drei Unterrichtseinheiten pro Woche gewährt. Die Altersentlastung wird ab Beginn des Schuljahres gewährt, in dem die Lehrperson das 55. beziehungsweise 60. Altersjahr erfüllt.

Absatz 2

Die Altersentlastung gilt auch für Lehrpersonen, die bei mehreren Schulträgerschaften angestellt sind.

Das Gesetz sagt also aus, dass bei einer 100%-Anstellung eine Altersentlastung erfolgen muss. Über eine Altersentlastung bei Teilzeitanstellung von 99% und weniger gibt es keine Aussage.

b. Handhabung in den Gemeinden

Eine Übersicht über den Kanton Graubünden haben wir nicht. Aus der Rechtsberatung der Mitglieder des LEGR können wir jedoch gewisse Rückschlüsse ziehen:

- Die Schulgemeinden handhaben die Altersentlastung völlig unterschiedlich. Verschiedene Schulen geben auch Teilzeitangestellten Altersentlastung, dabei aber oft nur bei einem grösseren Pensum; meist anteilmässig bzgl. der Stellenprozente.
- In einzelnen Schulen ist dies formell geregelt. In anderen Schulen gar nicht. An manchen Schulen werden Lehrpersonen unterschiedlich behandelt. Wir haben den Eindruck gewonnen, dass es unter anderem davon abhängt, wie stark sich eine Teilzeitlehrperson für die Altersentlastung wehrt.
- Aufgrund der Kontakte mit den Schulhausdelegierten, direkt mit unseren Mitgliedern, deren Fragen um die Altersentlastung etc. können wir grob abschätzen, wie es mit der Anwendung der Altersentlastung bei Teilzeitangestellten steht. Wir

gehen davon aus, dass rund die Hälfte der Bündner Teilzeit-Lehrpersonen eine Altersentlastung erhält und die andere Hälfte leer ausgeht.

2. Ungleichbehandlung in Bezug auf die anderen Staatsangestellten

a. Weshalb Altersentlastung?

Ältere Erwerbstätige benötigen mehr Zeit, um sich zu erholen. Das Personalgesetz berücksichtigt diese Tatsache und sieht ab dem 50. Altersjahr fünf und ab dem 60. sechs Ferienwochen pro Jahr vor. Um die hohe Arbeitsbelastung zu kompensieren und um die Produktivität zu erhalten, ist es sinnvoll und auch praktikabel, den älteren Erwerbstätigen mehr Ferien zu gewähren.

Die grosse Arbeitsbelastung beeinträchtigt die Gesundheit und die Produktivität der Erwerbstätigen immer stärker. Nach dem Bericht "Arbeit und Gesundheit" des Staatssekretariats für Wirtschaft aus dem Jahr 2009 verursacht die hohe Arbeitsbelastung pro Jahr Kosten von 10 Milliarden Franken.

Ausserdem ist es eine Tatsache, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer immer seltener bis zum gesetzlich vorgesehenen Rentenalter arbeiten können. Ab 55 Jahren steigt das Invaliditätsrisiko stark an. Schon heute beziehen 20 Prozent der Männer unmittelbar vor ihrer Pensionierung eine Invalidenrente. Etwa 40 Prozent der unfreiwilligen vorzeitigen Pensionierungen sind auf gesundheitliche Gründe zurückzuführen. Wird den älteren Erwerbstätigen mehr Erholungszeit zugestanden, so steigt ihre Produktivität. Gleichzeitig lassen sich so die Kosten der Gemeinden oder des Kantons durch Ausfälle reduzieren und die Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer langfristig steigern.

b. Personalgesetz

Das Personalgesetz des Kantons kennt die Altersentlastung aller Angestellten. Die meisten Gemeinden gewähren die Altersentlastung gemäss dem Personalgesetz:

Personalgesetz

Artikel 41 Ferien

Absatz 1

Der Ferienanspruch beträgt jährlich

- a) bis zum 49. Altersjahr: vier Wochen
- b) vom 50. bis zum 59. Altersjahr: fünf Wochen
- c) ab dem 60. Altersjahr: sechs Wochen

Gemeinden, die ihren Angestellten den Ferienanspruch gemäss Personalgesetz (unabhängig vom Pensum) geben, den ebenso von ihnen angestellten Lehrpersonen in Teilzeit jedoch nicht, behandeln ihre Angestellten ungleich.

Eine Umrechnung der Entlastung gemäss Art. 62 des Schulgesetzes (Verordnung Art. 59) auf den Ferienanspruch gemäss Art. 41 des Personalgesetzes ergibt, dass bei 100% Anstellung die Lehrpersonen eine vergleichbare Altersentlastung erfahren, wie die anderen kommunalen und kantonalen Angestellten mittels der zusätzlichen fünften und sechsten Ferienwochen. Da kommunale und kantonale Verwaltungsangestellte in Teilzeit die Altersentlastung als 5. und 6. Ferienwoche unabhängig ihres Anstellungspensums erhalten,

sind die Lehrpersonen in Teilzeit die einzigen öffentlichen Angestellten in Graubünden, die um die Altersentlastung geprellt werden.

c. Belastung Lehrpersonen

Eine Schlechterbehandlung der Lehrpersonen gegenüber den anderen Gemeindeangestellten liesse sich nur damit rechtfertigen, dass der Lehrberuf leichter wahrzunehmen ist als die anderen beruflichen Tätigkeiten in einer Gemeinde. Wir müssen davon ausgehen, dass oft das Gegenteil der Fall ist.

Die Studie «Die Belastung von Lehrpersonen aus arbeitsmedizinischer und psychologischer Sicht - eine deskriptive Beobachtungsstudie vom Institut für Arbeitsmedizin 2016» zeigt auf, dass «psychosoziale Faktoren wie die Häufigkeit der Interaktion zwischen Lehrpersonen und Schülerinnen und Schülern, die fehlenden oder zu kurzen Pausen, die mangelhaften Rückzugsmöglichkeiten und die ständige Erreichbarkeit den Lehrberuf anstrengend machen und die Lehrerinnen und Lehrer teilweise sehr belasten». Der Lehrberuf geht in besonderem Masse mit vermehrt auftretenden Belastungen einher. Lehrpersonen gelten als stark Burnout gefährdet. Berufsgruppenvergleiche zeigen, dass im Lehrberuf eine höhere Burnout-Tendenz festzustellen ist als in anderen Berufen (Rudow, 1994; Freitag, 1998; Schaarschmidt & Fischer, 2001; Krause & Dorsemagen, 2007, S. 53 In: Burnout im Lehrberuf. Doris Kunz Heim und Miriam Nido, FHNW)

3. Ungleichbehandlung von Lehrpersonen in Teilzeit- oder Vollzeitpensum

a. Grenzfälle

Beispiele:

- A. Eine Vollzeit (100%) angestellte Lehrperson mit Klassenleitung arbeitet mit über 60 Jahren und 3 Lektionen Altersentlastung, bei den gesetzlich vorgegebenen 3 Lektionen Altersentlastung 26 Lektionen, was einem 89.7%-Pensum entspricht (bei einem Verdienst von 100%).
- B. Eine 93.1% (27 Lektionen) angestellte Lehrperson mit über 60 Jahren und keiner Altersentlastung arbeitet weiterhin 93.1% (bei einem Verdienst von 93.1%).
A arbeitet also 3.4% weniger als B, hat aber 6.9% mehr Lohn. Dieser Missstand zeigt die Ungleichbehandlung offensichtlich.

Dieses Beispiel ist nicht fiktiv. Das gibt es aufgrund der schlechten Regelung im Schulgesetz tatsächlich. Der LEGR wäre bereit, mit B vor Gericht zu gehen, um für Gerechtigkeit einzustehen. Zum Glück reagieren die betroffenen Gemeinden dann schnell und geben B auch Altersentlastung, womit jedoch zum Beispiel eine weitere Lehrperson, die 85% ohne Altersentlastung arbeitet, eine neue ungerechte Ungleichbehandlung geschaffen wird. Nicht alle betroffenen Lehrpersonen wenden sich an der LEGR.

b. Anstellung mit Spannweite

Immer häufiger erhalten Lehrpersonen Arbeitsverträge mit einer 70-90%, mit einer 80-100% oder einer ähnlichen Anstellung. Mit solchen Arbeitsverträgen wird – nur zum Teil bewusst - auch die Altersentlastung für 100%-angestellte Lehrpersonen umgangen.

Beispiel: Eine über 60-jährige Fach-Lehrperson mit 100%-Anstellung (ohne Klassenleitung) soll im kommenden Schuljahr ein Nettopensum von 26 Lektionen unterrichten.

Mit Altersentlastung würde dies exakt einer 100%-Anstellung entsprechen. Doch da die Lehrperson mit einer flexiblen Spanne von 80-100% angestellt ist, kann man sie im kommenden Jahr für knapp 93% anstellen und bezahlen. Sie erhält also willkürlich gut 7% weniger Lohn als vom Gesetzgeber vorgesehen.

c. Attraktiver Arbeitsplatz

Angesichts des steigenden Lehrpersonenmangels in der Schweiz wird es immer schwieriger, ausgeschriebene Stellen mit adäquat und stufengerecht ausgebildetem Personal zu besetzen. Dies gilt besonders in den peripheren Talschaften wie auch im gesamten romanischen Sprachgebiet. Mit den bestehenden Löhnen kann Graubünden nicht mit den umliegenden Kantonen konkurrieren. So muss es das Ansinnen sein, dass alle weiteren Anstellungsbedingungen attraktiv und zukunftsgerichtet sind. Eine angemessene Altersentlastung für alle Lehrpersonen ist eine solche Anstellungsbedingung, die zum Portfolio einer attraktiven Arbeitgeberin gehört.

4. Heutige Nachteile für die Schule und die Lehrperson

Lehrpersonen vor der Pensionierung sind häufig durch die lange und anspruchsvolle Dienstzeit stärker oder weniger stark ausgebrannt. Neue Unterrichtsformen, neue Technologien (Stichwort: Digitalisierung) fordern sie zusätzlich stark heraus. Gerne würden sie darum weniger arbeiten. Zum **Beispiel** wäre 80% Anstellungspensum für sie grad richtig und finanziell tragbar. Doch aufgrund der fehlenden Altersentlastung bei Teilzeitarbeit reduzieren sie ihr Pensum nicht. Bei einer 100%-Anstellung müsste sie noch 89.7% arbeiten. Hingegen bei einer 80% Anstellung arbeitet sie nur 9.7% weniger als bei 100% Anstellung, hat jedoch eine Lohneinbusse von 20%.

Die Folge davon: Die Lehrperson arbeitet über ihre Belastungsgrenze hinaus und riskiert krank zu werden.

Doch nicht nur die betroffene Lehrperson ist die Verliererin durch diese lückenhafte Gesetzgebung. Burnout bei Lehrpersonen hat eine enorme Auswirkung auf das Schul- bzw. Klassenklima. Die Schule verliert und nicht zuletzt verlieren die Schulkinder. Der Ausfall einer Lehrperson bringt hohe Kosten mit sich (vor allem für die Stellvertretung); der/die Schulleitende hat unnötige Umtriebe und das Team wird belastet.

Die Kinder sind nebst der kranken Lehrperson die Hauptbetroffenen. Bei einer stark belasteten Lehrperson kann die Unterrichtsqualität leiden und darunter leiden dann die Kinder. So halten Doris Kunz Heim und Miriam Nido (2007) fest, dass Schülerinnen und Schüler, welche von einer betroffenen Lehrperson unterrichtet werden, die geringste Schulfreude, das schlechteste Sozialverhalten und die grösste Angst aufweisen. Fällt die Lehrperson aus, dann muss sich eine oder mehrere stellvertretende Lehrpersonen erst mal (kurzfristig) einarbeiten, die Klasse auffangen und den verlorenen Stoff aufholen.

5. Mögliche Modelle

Die oft angeführte Begründung, weshalb eine Altersentlastung für Teilzeitlehrpersonen nicht funktioniert, ist die, dass man Lektionen nicht anteilmässig kürzen kann. Eine Lektion bleibe eine Lektion. Und es wäre ungerecht, wenn die Lehrperson mit 85%-Anstellung ebenfalls 2 (ab 60 Jahren oder 3) Entlastungslektionen erhalten würde.

Modell A: Heute übliche Anwendung in der Bündner Volksschule

Heute werden Lehrpersonen der Bündner Volksschule zumeist mit ganzen Lektionen angestellt und gerechnet. Das macht die anteilmässige Reduktion für eine adäquate Altersentlastung schwierig. Die Schulen, die eine Altersentlastung kennen, reduzieren dann zum Beispiel für Teilzeitangestellte die Altersentlastung um eine Lektion statt um zwei und ab weniger als 50% gibt es dann keine Altersentlastung mehr. Dies, obwohl bekannt ist, dass Lehrpersonen unter 50% anteilmässig am meisten Überstunden leisten.

Modell B: Wie die Bündner Mittelschulen

Wir müssen nicht weit suchen, um ein gerechteres und besseres Modell zu finden. Denn der Kanton selbst hat schon ein funktionierendes System für Lehrpersonen in Anwendung, und zwar für die Lehrpersonen an der Bündner Kantonsschule BKS und an den privaten Mittelschulen. Zudem erhalten beispielsweise auch die Dozierenden der Pädagogischen Hochschule auf dieselbe Weise ihre Altersentlastung:

Die Lehrpersonen werden nicht in Lektionen oder gar in einer Bandbreite angestellt, sondern zu einem konkreten Prozentsatz. Der Einsatz kann dann von einem Jahr zum anderen variieren. Doch der Lohn bleibt konstant. **Beispiel:** *Ist eine Person zu 85% angestellt, arbeitet sie in einem Jahr 83%, im andern 88% und im dritten zu 84%. Im Schnitt aber zu 85%.*

Gleichermassen wird die Altersentlastung in dieses System eingebaut, indem die Altersentlastung anteilmässig zugesprochen wird.

Beispiele für 55- bis 60-jährige Lehrpersonen:

7% Altersentlastung bei 100%-Anstellung - Arbeitspensum 93%

5.95% Altersentlastung bei 85%-Anstellung - Arbeitspensum 79,05%

2.8% Altersentlastung bei 40%Anstellung - Arbeitspensum 37,2 %

Modell C: Anteil an Lektionen (vom LEGR favorisiertes Modell)

Dieses Modell wird bereits heute im Kanto Luzern angewendet. Es baut auf dem heutigen System der Lektionenzahl (Modell A) auf und kombiniert sie mit den Vorzügen des Mittelschulmodells (Modell B).

Im Gegensatz zu Verwaltungsangestellten bzw. bei Anstellungen in 42 Stunden/Woche, bei welchen die Altersentlastung in Form einer weiteren Ferienwoche bezogen werden kann, ist es für Lehrpersonen schwieriger, die Altersentlastung zu beziehen, denn die zu unterrichtenden Lektionen lassen sich nicht einfach anteilmässig reduzieren.

Die Altersentlastung kann auf unterschiedliche Weise bezogen werden. Die Schulleitung entscheidet in Absprache mit der Lehrperson über die Form des Bezugs der Altersentlastung.

Im Anhang wird die konkrete Ausgestaltung des Luzerner Modells dargestellt.

6. Forderung LEGR

Eine Altersentlastung ist allen Lehrpersonen der Bündner Volksschule zu geben. Lehrpersonen mit einer Teilzeitanstellung erhalten ihre Altersentlastung anteilmässig. Dafür soll am besten das Modell C angewendet werden.

Modell C - Anteil an Lektionen - Konkrete Gestaltung gemäss der Luzerner Regelung

Altersentlastung nach Unterrichtslektionen

zu leistendes Pensum in Lektionen = Nettopensum	dazu erhaltene Altersentlastung in Lektionen	
	ab 55	ab 60
29	2.15	3.35
28	2.07	3.23
27	2.00	3.12
26	1.93	3.00
25	1.85	2.88
24	1.78	2.77
23	1.70	2.65
22	1.63	2.54
21	1.56	2.42
20	1.48	2.31
19	1.41	2.19
18	1.33	2.08
17	1.26	1.96
16	1.19	1.85
15	1.11	1.73
14	1.04	1.62
13	0.96	1.50
12	0.89	1.38
11	0.81	1.27
10	0.74	1.15
9	0.67	1.04
8	0.59	0.92
7	0.52	0.81
6	0.44	0.69
5	0.37	0.58
4	0.30	0.46
3	0.22	0.35
2	0.15	0.23
1	0.07	0.12

Bezug der Altersentlastung

Im Gegensatz zu Verwaltungsangestellten bzw. bei Anstellungen in 42 Stunden/Woche, bei welchen die Altersentlastung in Form einer weiteren Ferienwoche bezogen werden kann, ist es für Lehrpersonen schwieriger, die Altersentlastung zu beziehen, denn die zu unterrichtenden Lektionen lassen sich nicht einfach anteilmässig reduzieren.

Die Altersentlastung kann auf unterschiedliche Weise bezogen werden:

- a. als Vergütung/Einrechnung ins Pensum
- b. als Gutschrift in die persönliche Pensenbuchhaltung
- c. als Kombination von Vergütung und Gutschrift in die Pensenbuchhaltung
- d. in Form von Urlaub

Die Schulleitung entscheidet in Absprache mit der Lehrperson über die Form des Bezugs der Altersentlastung.

a. Gutschrift in die persönliche Pensenbuchhaltung

Die Altersentlastung kann direkt in die persönliche Pensenbuchhaltung fliessen. Sie wird von der Schulleitung für jede Lehrperson geführt und verwaltet.

Beispiel: Eine 57-jährige Primarlehrperson mit einem Nettopensum von 7 Lektionen hat das Anrecht auf eine Altersentlastung von 0.52 Lektionen. Dies wird ihrer persönlichen Pensenbuchhaltung gutgeschrieben. Bei gleichbleibender Anstellung erreicht diese Lehrperson nach 2 Jahren eine Lektion in ihrer persönlichen Pensenbuchhaltung, welche sie nun beziehen kann. In diesem Jahr unterrichtet sie 6 Lektionen, ist aber weiterhin für 7 Lektionen besoldet. Der Rest von 0.04 Lektionen bleibt in der persönlichen Pensenbuchhaltung.

Ein Guthaben in der Pensenbuchhaltung kann – ausser bei einem Austritt aus dem Schuldienst – nicht in einem Pauschalbetrag ausbezahlt werden, d.h. die Altersentlastung muss im Schuljahr, in dem sie anfällt, vergütet – also ins Pensum eingerechnet – werden (gemäss Regelung b) oder später in Lektionen oder als Urlaub kompensiert werden (gemäss Regelung c oder d).

b. Vergütung/Einrechnung ins Pensum

Bei teilzeitlich angestellten Lehrpersonen kann der Anspruch auf Altersentlastung direkt über das besoldete Pensum vergütet werden. Dazu wird ausgehend vom Nettopensum der Anteil an Altersentlastung berechnet und ausbezahlt.

Beispiel: Eine 56-jährige Lehrperson mit einem Nettopensum von 15 Lektionen erhält 1.11 Wochenlektionen Altersentlastung. Sie lässt sich die Altersentlastung auszahlen und erhält somit ein besoldetes Pensum (= Bruttopensum) von 16.11 Lektionen.

Eine Vergütung der Altersentlastung über die Einrechnung ins Pensum ist nur möglich, wenn die Besoldung ein Vollpensum nicht übersteigt. Wenn die Besoldung ein Vollpensum übersteigen würde, ist die Altersentlastung in der Pensenbuchhaltung gutzuschreiben oder als Urlaub zu beziehen.

Beispiel: Eine Sekundarlehrperson hat ein Nettopensum von 28 Lektionen und wird im kommenden Schuljahr 55 Jahre alt. Sie kann sich die Altersentlastung nicht direkt vergüten lassen, da dies sonst das Vollpensum übersteigen würde. Sie kann die Altersentlastung entweder in die persönliche Pensenbuchhaltung fliessen lassen oder diese in Form eines Urlaubs beziehen.

c. Kombination von Vergütung und Gutschrift in die Pensenbuchhaltung

Die Altersentlastung kann zudem als Kombination von Vergütung/Einrechnung ins Pensum und Gutschrift gewährt werden. Die ganzen Lektionen werden über das Pensum vergütet, der Restsaldo fliesst in die persönliche Pensenbuchhaltung.

Beispiel: Eine 60-jährige Lehrperson mit einem Nettopensum von 24 Lektionen hat das Anrecht auf eine Altersentlastung von 2.77 Lektionen. Sie wird für ein Bruttopensum von

26 Lektionen besoldet. Der Rest von 0.77 Lektionen wird ihrer persönlichen Pensenbuchhaltung gutgeschrieben.

d. Altersentlastung in Form von Urlaub

Die Altersentlastung kann schliesslich in Form von Urlaub bezogen werden. Dazu wird im ersten Schritt der Anspruch der Altersentlastung in Lektionen berechnet und in einem zweiten Schritt mit der Anzahl Schulwochen (39 Schulwochen minus 1 Woche Feiertage¹) multipliziert.

Der von einer Lehrperson bezogene Urlaub wird durch eine Stellvertretung abgedeckt.

Beispiel: Eine Lehrperson von 59 Jahren bezieht die Altersentlastung in Form von Urlaub. Bei 20 Lektionen Nettopensum beträgt die Altersentlastung 1.48 Lektionen. Die Lehrperson kann somit 38×1.48 Wochenlektionen = 56.2 Wochenlektionen Urlaub beziehen. Der Urlaub deckt somit etwas weniger als drei Arbeitswochen während der Schulzeit ab.

¹ Feiertage: Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Brückentag an der Auffahrt, Pfingstmontag = Total 1 Woche