

# Merkblatt: Fünfte Ferienwoche

**Nach langem Seilziehen gewährt der Regierungsrat der Altersgruppe 21 bis 49 die fünfte Ferienwoche. Für die älteren Lehrpersonen erhöht sich der Ferienanspruch um zwei Tage. Worauf musst du achten?**

Richtigerweise soll die Arbeitszeitreduktion bei den Lehrpersonen (im Gegensatz zum übrigen kantonalen Personal) nicht mit Effizienzsteigerung, sondern durch zusätzliche Ressourcen erreicht werden. Im Zusammenhang mit dem nBA besteht die Gefahr, dass die Entlastung nur auf dem Papier sichtbar und nicht real wahrnehmbar ist. Wie lässt sich das verhindern?

Aus Sicht der Lehrperson kann der zusätzliche Ferienanspruch auf zwei verschiedene Arten umgesetzt werden. Entweder sinkt die zu leistende Nettojahresarbeitszeit bei gleichbleibendem Beschäftigungsgrad (Gleicher Lohn bei kürzerer Arbeitszeit) oder der Beschäftigungsgrad erhöht sich, bei gleichbleibender Nettoarbeitszeit (Mehr Lohn bei gleicher Arbeitszeit). Welche Variante oder gar eine Kombination von beiden von Vorteil ist, ist von der persönlichen Präferenz aber auch von der korrekten Umsetzung des neuen Berufsauftrages an der jeweiligen Schule abhängig.

## Variante 1:

### Gleicher Lohn bei kürzer Arbeitszeit

Ferien in der Logik des neuen Berufsauftrages versteht sich als Kürzung der zu leistenden Jahresarbeitszeit. Bei gleichbleibendem Beschäftigungsgrad verändert sich der Ferienanspruch bei 100% wie folgt:

Alter	Ferienanspruch	Jährliche Nettoarbeitszeit
21+	25 Tage (bisher 20 Tage)	1'890 Stunden (bisher 1'932 h)
50+	27 Tag (bisher 25 Tage)	1'873 Stunden (bisher 1'890 h)
60+	32 Tage (bisher 30 Tage)	1'831 Stunden (bisher 1'848 h)

Du hast grundsätzlich Anspruch auf denselben Beschäftigungsgrad wie im letzten Schuljahr. Eine Änderung benötigt deine Zustimmung. Bei gleichem Pensum reduziert sich mit dem höheren Ferienanspruch die zu leistenden Arbeitsstunden. Weniger Zeit bedeutet damit zwingend auch weniger Aufgaben, die es zu erledigen gilt. Diese Entlastung muss bei der Pensenvereinbarung

mit der Schulleitung besprochen und nachvollziehbar ausgewiesen werden (Siehe Seite 3).

Bei gleichbleibender Lektionenzahl wird die Entlastung über die Aufgaben ausserhalb der pauschal berechneten Bereiche Unterricht und Klassenlehrperson umgesetzt. Konkret reduziert sich der Flexteil und damit die Sollstunden in den Bereichen Zusammenarbeit, Schule und/oder Weiterbildung. Die tiefe Stundenzahl muss mit dem Wegfallen von Aufgaben bzw. Aufwand korrespondieren. Eine gesetzmässige Entlastung kann nur durch eine realistische Planung und eine konsequente Zeiterfassung gewährleistet werden.

**Vorteil:** Entspricht dem grundsätzlichen Wunsch nach zeitlicher Entlastung der Lehrpersonen.

**Nachteil:** Korrekte Umsetzung ist von seriöser Planung und wahrheitsgetreuer Zeiterfassung abhängig.

**Bemerkung:** Für Angestellte mit 100 Prozent Pensum ist nur diese Variante möglich

## Variante II:

### Mehr Lohn bei gleicher Arbeitszeit

Ein höherer Ferienanspruch kann durch die Erhöhung des Beschäftigungsgrades bei (nahezu) gleichbleibender Arbeitszeit umgesetzt werden.

#### Beispiel Kindergartenlehrperson:

	Beschäftigungsgrad	Nettoarbeitszeit
Heute	88%	1700 Stunden
Künftig	88%	1663 Stunden
Mögliche Anpas.	90%	1701 Stunden

#### Beispiel Teilzeitlehrperson:

	Beschäftigungsgrad	Nettoarbeitszeit
Heute	78%	1507 Stunden
Künftig	78%	1474 Stunden
Mögliche Anpas.	80%	1512 Stunden

Die Erhöhung des Beschäftigungsgrades ist nur im gegenseitigen Einvernehmen und bei Teilzeitangestellten (und Kindergartenlehrpersonen) möglich. Bei der Pensenvereinbarung darf kein zusätzlicher Aufwand zugewiesen werden. Die zu leistende Arbeitszeit bleibt gegenüber dem Vorjahr nahezu gleich.

#### Vorteil:

Die Umsetzung ist durch die Verfügung gesichert und zusätzliche Ressourcen kommen tatsächlich bei der Lehrperson an.

**Nachteil:** Sorgt nicht für Entlastung, sondern erhöht lediglich den Lohn bei gleichbleibender zeitlicher Belastung.

**Bemerkung:** Wir rechnen damit, dass durch den höheren Ferienanspruch und die steigenden SchülerInnenzahlen der Bedarf an Lehrpersonen steigt. In vielen Schulen wird die Schulleitung daher die Lehrpersonen von einer Erhöhung ihres Beschäftigungsgrades überzeugen wollen.

#### Wichtig!

1. Eine Jahreslektion entspricht gemäss Verordnung im nBA 58 Jahresstunden. Während den ersten zwei Jahren der Berufseinführung haben LP 59.5 Stunden zugute. Der Umrechnungsfaktor ist nach Meinung aller Lehrpersonenverbände und des Schulleiterverbandes bereits jetzt zu gering.  
**Eine Reduktion des Lektionenfaktors, um den höheren Ferienanspruch der Angestellten zu umgehen, ist illegal.**
2. Die Anzahl Unterrichtslektionen, die pro VZE Berufsauftrag eingesetzt werden müssen, werden von 28 WL auf 27.3 WL gesenkt. Diese Änderung ist lediglich für die Planungsebene wichtig. Für die Anstellungssituation der Lehrperson hat das keinen Einfluss. Das heisst bspw. nicht, dass Lehrperson mit Vollpensum nur noch 27.3 WL unterrichten.

#### Weitere Informationen finden sich auf unseren Webseiten:

[www.zuerich.vpod.ch](http://www.zuerich.vpod.ch)

[www.berufsauftrag.ch](http://www.berufsauftrag.ch)

Bei Fragen können sich VPOD Mitglieder kostenlos an den VPOD wenden:

[fabio.hoehener@vpod-zh.ch](mailto:fabio.hoehener@vpod-zh.ch)

Noch nicht Mitglied? Unterstützte dich und den Lehrberuf mit einer [VPOD Mitgliedschaft](#)

# So gehst du bei der Pensenvereinbarung vor:

Die folgenden Ratschläge gehen von einem idealtypischen Vorgehen bei der Pensenvereinbarung aus. Die Umsetzung des zusätzlichen Ferienanspruches wird berücksichtigt.

## Vor der ersten Besprechung mit der SL:

- Vergleiche die Pensenvereinbarung mit deiner Arbeitszeiterfassung. Für welche Tätigkeiten war die Planung richtig, wo gab es Abweichungen? Weshalb kam es zu Abweichungen? Besondere Umstände oder unrealistische Planung?
- Bei der Besprechung der Pensenvereinbarung ist erst ein Semester erfasst. Rechne den ausstehenden Arbeitsaufwand mit ein.
- Konsultiere nochmals die Infos und Merkblätter der Verbände und des VSA.
- Überlege in welcher Form der zusätzliche Ferienanspruch umgesetzt werden soll (siehe Seite 1 und 2)

## Während der Besprechung mit der SL:

- Sei für die Besprechung vorbereitet, nimm Notizen, Unterlagen (z.B. Zeiterfassung) und die alte Pensenvereinbarung mit.
- Äussere deine Wünsche zu Lektionen, Ämtern und Aufgaben, die du übernehmen willst. Erläutere, an welchen Tagen du nicht präsent sein kannst (Sorgearbeit, andere Berufstätigkeit oder Ämter).
- Besprich mit der SL bei jeder Aufgabe, ob das Zeitbudget realistisch ist und wie der zeitliche Aufwand auf Grund des höheren Ferienanspruches reduziert wird. Bei Uneinigkeit soll die SL erläutern, in welchem Umfang eine Aufgabe bearbeitet werden soll und entweder mehr Zeit budgetieren oder den Aufwand für die Aufgabe reduzieren.
- Du nimmst die Pensenvereinbarung zur Überprüfung mit.

## Nach der ersten Besprechung mit der SL:

- Reflexion des ersten Gesprächs: Wo bist du einverstanden, wo nicht? Wurde dir zu viel oder zu wenig Arbeit zugewiesen? Stimmt die Reduktion des Aufwandes mit der tieferen Sollstunden überein?
- Tausche dich mit deinen Kolleginnen und Kollegen aus. Gibt es Schwierigkeiten, die mehrere oder alle LP betreffen. Bspw. Sitzungshäufigkeit, illegale Reduktion des Lektionenfaktors zur Umgehung der fünften Ferienwoche etc.
- Bei kollektiven Schwierigkeiten organisiert ihr eine Personalversammlung ohne SL (Konvent, Teamsitzung o.ä.). Formuliert eine gemeinsame Haltung zur Umsetzung im Schulhaus.
- Formuliert eure Bedenken und Erwartungen gegenüber der SL.

## Zweite Besprechung (vor dem 31. März!)

- Erläutere deine Überlegungen seit dem letzten Gespräch.
- Sprich insbesondere die noch offenen Differenzen an und diskutiere mögliche Kompromisse.
- Halte die allfälligen Korrekturen in der Pensenvereinbarung fest.

## Vor Ende/Anfang des neuen Schuljahres

- Haben sich im Verlauf des letzten Semesters besondere Umstände ergeben, welche Änderungen in der Pensenvereinbarung erfordern (z.B. Kompensation der Überzeit aus dem letzten Schuljahr)?
- Besprich mit der SL mögliche Korrekturen und Anpassungen der Pensenvereinbarung