

Berufsauftrag/Arbeitszeit: Eine Investition in das Bildungsgesetz

Im Oktober will der Landrat die Dekretsänderung zur Einführung des neuen Arbeitszeit-Modells behandeln. Obwohl der Status quo für die Lehrerschaft angenehmer wäre und das Werk nicht in jeder Hinsicht ausgereift ist, ist der Personalverband LVB eindrucksvoll zur Akzeptanz mandatiert. Ein Beschluss hat in jedem Fall Folgen - im Falle einer Annahme positive.

Die Vorlage 2004/098 des Regierungsrats, deren Behandlung im Juni ausgesetzt worden war, ist unterdessen unverändert und unter Beilage der sozialpartnerschaftlich bereinigten Verordnungsentwürfe zuerst in der Bildungs- und dann in der Personalkommission des Landrats behandelt worden.

Eine Vorlage der Regierung

Zunächst gilt es festzuhalten, dass das Geschäft 2004/098 eine Vorlage der Regierung und nicht des LVB ist - Finanz- und Bildungsdirektion waren direkt beteiligt, die BKSD federführend. Beide Direktionen haben der Regelung zugestimmt.

Erwartet werden kann daher, dass in erster Linie die Regierung ihre Vorlage begründet und für sie eintritt.

Der LVB ist eindrucksvoll mandatiert

Obwohl dabei für den Personalverband die Pool-Füllungen, die Platzierung der Klassenlehrerleistung und die Altersentlastung nicht befriedigend geregelt wurden, ist der LVB von seiner Basis mehrfach (letztmals an seiner Mitgliederversammlung vom 8. September und besonders eindrucksvoll an der grossen Protestversammlung vom 2. Juni in Pratteln) mandatiert worden, dieser sozialpartnerschaftlich ausgearbeiteten Version zuzustimmen und sich für deren Umsetzung einzusetzen.

Ein geschlossenes System

Dekret und Verordnungen bildeten von Anfang an ein geschlossenes System und wurden auch von der Bildungsdirektion bzw. der Regierung immer als Paket kommuniziert. Die Elemente sind auf die Rückkehr zu den Pflichtstundenansätzen von 2001 abgestimmt; diese bilden eine unverzichtbare Voraussetzung für die Umsetzung der neuen Bildungsgesetzgebung.

Diesem Einheits-Grundsatz hat sich ja auch der Landrat angeschlossen, indem er im Juni 04 einen Entscheid nur unter Einsichtnahme in die Verordnungsentwürfe fällen wollte. Hätte dieser Zusammenhang nicht bestanden, hätte es diese Einsichtnahme ja gar nicht gebraucht.

Erwartet werden muss, dass es jetzt auch bei diesem Grundsatz bleibt. Für die Realisierung von Teilbereichen sieht der LVB keine Akzeptanz in der Lehrerschaft.

Keine Arbeitszeitverkürzung für Lehrpersonen

Immer wieder war im Vorfeld diese Ansicht zu hören: „Das wäre eine einseitige Arbeitszeitverkürzung zugunsten der Lehrerschaft, diese wäre ungerecht gegenüber dem übrigen Personal und in der aktuellen finanziellen Situation des Kantons auch unangebracht.“

Richtig ist:

Die Jahresarbeitszeit bleibt unverändert, wird aber neu verteilt und auf die Bedürfnisse der Bildungsgesetzgebung abgestimmt.

Diese Pflichtstundensenkung ist deshalb keine Arbeitszeitreduktion, sondern ein Bestandteil der Neudefinition der Arbeitszeit der Lehrerinnen und Lehrer.

Die Jahresarbeitszeit einer Lehrperson entspricht damit weiterhin derjenigen des übrigen Staatspersonals.

Die Anpassung der Unterrichtsverpflichtung ist eine Ressourcen-Voraussetzung für die Umsetzung der Bildungsgesetzgebung in den Schulen.

Es wäre durchaus hilfreich (und seitens des LVB möglich) gewesen, diese Regelung bereits mit der Einführung der Bildungsgesetzgebung (im Sommer 2003) oder dann wenigstens per Sommer 2004 in Betrieb zu setzen.

Nachdem das nicht gelungen ist, darf festgestellt werden, dass die Schulen und Lehrpersonen – im Gegensatz zu den damaligen Ankündigungen – auch bezüglich Ressourcen in diesem Umstellungsprozess jetzt bereits im zweiten Jahr im Stich gelassen worden sind.

Das sind die Zusatzaufgaben

Diese im Dekret vorgesehene Pflichtstundensenkung wird benötigt, damit die Lehrerinnen und Lehrer die Aufgaben erfüllen können, die sich per Bildungsgesetz und durch zahlreiche von der Schule verlangte Entwicklungsprojekte ergeben:

- Neues Beurteilungssystem, wesentlich aufwändiger als bisher,
- Entwicklung der Gesundheitsförderung und weiterer Schulungs- und Erziehungsaufgaben, die den Unterricht und die Arbeitszeit ausserhalb des Unterrichts belasten,
- Ausbau der Eltern- und Schülermitsprache,
- Weiterbildung

- neue Lehrpläne für Sekundar I, Umsetzungen im Bereich Primar und Sekundar II,
- Entwicklung, Umsetzung und Wartung des Schulprogramms, viele schulinterne Projekte in diesem Zusammenhang,
- interne und externe Evaluationen,
- Mitarbeitergespräche,
- Zusammenarbeit mit Förderlehrkräften (Lega, ISF, gemäss Sek I-Lehrplan Nachhilfe Basis und Plus),
- Vergleichs- und Orientierungsprüfungen,
- schulinterne und regionale Fachgruppen-Zusammenarbeit,
- Zusammenarbeit mit Schulsozialarbeit, wo vorhanden,
- dadurch ganz wesentlich erhöhte Belastung mit zusätzlichen Sitzungen.

Das sind die Zusatzbelastungen

Dazu kommen aus den sich drastisch verändernden Konditionen des Unterrichts diese Aufwände ausserhalb des Unterrichts dazu:

Massiv erhöhte Anforderungen an die Auseinandersetzung

- mit der Heterogenität von Lerngruppen,
- mit Lerndefiziten, negativen Arbeitshaltungen, Renitenz- und Disziplinproblemen,
- mit psychosozialen, familiären und multikulturellen Problemen von immer mehr Schülerinnen und Schülern.

Stehen dafür die Arbeitszeit-Ressourcen nicht zur Verfügung, müssen die Lehrpersonen begründet auf die Nichterfüllbarkeit dieser Ansprüche hinweisen und diese dann auch durchsetzen.

Dabei werden immer öfter dringende Arbeiten zurückstehen müssen oder gar nicht ausgeführt werden können.

Priorität Unterrichtsqualität: Wenn es darüber hinaus nicht reicht, bleiben andere Ansprüche unerfüllt

Priorität für die Lehrpersonen muss in jedem Fall der Unterricht haben, da die dort erbrachten Resultate die berufliche Einschätzung der Lehrerleistung bestimmen, vor allem deshalb, weil die Verantwortung für den Schulerfolg nach wie vor durch Bildungsgesetz den Schulen und Lehrpersonen zugewiesen wird.

Da auch im Bereich Unterricht die Aufwände tendenziell steigen, wird es für die Erbringung der übrigen Aufgaben immer enger.

Letztlich muss der Arbeitgeber wissen, ob er in das Gelingen des Bildungsgesetzes auch die erforderlichen Ressourcen investieren will.

Seit der Einführung der Bildungsgesetzgebung hat die Lehrerschaft jetzt ohne Ressourcenanpassung schon ganz erhebliche Vorleistungen erbracht. Definitiv mit Beginn des zweiten Jahres Bildungsgesetz sind die Grenzen der Belastbarkeit aber erreicht. Falls keine Aussicht auf Anpassung eröffnet wird, bleibt den Lehrerinnen und Lehrern nichts anderes übrig als Prioritäten zu setzen. Dabei würden viele Absichten der Bildungsgesetzgebung künftig unberücksichtigt bleiben müssen.

Dann müsste zusätzlich die Frage aufgeworfen werden, ob wesentliche Ziele des Bildungsgesetzes nicht sistiert, storniert oder mit einem Moratorium belegt werden müssten.

Solche Vorgänge werden sich bei Ablehnung der Vorlage ganz automatisch und nicht kontrollierbar einstellen. Den Schaden hätte in jedem Fall die Schulqualität.

Die Kosten der Vorlage 2004/098 sind keine Investition in die Bequemlichkeit der Lehrerinnen und Lehrer, sondern in die Schulentwicklung und in den Betriebsfrieden; sie bewegen sich auch angesichts der aktuellen finanziellen Lage in vertretbaren Dimensionen.

Für das ausgegebene Geld gibt es unmittelbar einen Gegenwert in Form von Arbeitsleistung ausserhalb des Unterrichts, die der Gesetzgeber im Bildungsgesetz als wertvoll und wünschenswert deklariert hat.

„Die Rücknahme der Pflichtstundenzahl ist nie versprochen worden.“

Antwort:

Versprochen worden ist tatsächlich nichts, das hat der LVB auch nie behauptet. Der Zusammenhang ist dennoch durch die Formulierung im Dekret etabliert worden:

- Im Dekret wurde 2001 festgelegt, dass die Pflichtstundenerhöhung zurückgehe, falls im Sommer 2004 keine neue Arbeitszeitregelung vorliege. Diese lag nicht vor, obwohl man sich längstens sozialpartnerschaftlich geeinigt hatte. Sie konnte nicht in Kraft treten, da sie in einem Zustand war,

den das Parlament für nicht entscheidungsreif hielt. Für diese Einschätzung hatte der LVB Verständnis.

- Im Juni 2004 hat sich der Landrat nicht an seine Rechtssetzung von 2001 gehalten, sondern neu entschieden. Das ist rechtlich natürlich möglich, aber nicht geeignet, die Motivation der betroffenen Lehrerschaft zu stärken.

„Der LVB ist aufgrund seiner harten Verhandlungsführung an der Verzögerung schuld“

Antwort: Diese Behauptung ist durch die Unterlagen ausreichend widerlegt.

Eine Win-win-Konstruktion

Von einer Umsetzung der Vorlage profitieren gleichzeitig Arbeitgeber und Arbeitnehmer:

- **Die Jahresarbeitszeit der Lehrpersonen ist erstmals und in allen Bereichen eindeutig geklärt;**
- **der Einsatz von Teilpensen-Lehrkräften wird klar definiert;**
- **die Arbeitszeiten ausserhalb des Unterrichts sind nachvollziehbar und praktikabel geregelt;**
- **es ergeben sich neue Erkenntnisse zum Arbeitsaufwand in den einzelnen Teilbereichen,**
- **gewonnen werden zusätzliche Erkenntnisse zur Steuerung des Personaleinsatzes, zum Einsatz von Ressourcen und zur Entwicklung des Unterrichtsangebots;**
- **ein Arbeitszeitnachweis wird vernünftig und nachvollziehbar etabliert;**
- **Evaluationen der Arbeitszeiterbringung werden möglich;**
- **die individuelle und kollektive Nutzung von Arbeitszeit kann optimiert werden.**

Der Erfolg dieser Entwicklungen ist an eine ausreichende Ausstattung mit Ressourcen und an ein arbeitspsychologisch positives Umfeld gebunden.

Einem Entscheid kann daher ziemlich entspannt entgegen gesehen werden.