

## ***Woran ist „der LVB schuld“?***

*Vereinzelt brandet auch schon einmal Unmut gegen den Berufsverband auf, vor allem dann, wenn Einschränkungen durch den Arbeitgeber unmittelbar persönlich erlebt werden, zum Beispiel angesichts der jüngsten Minimierung der Treueprämie durch Regierung und Landratsmehrheit. Was wäre zu erwarten gewesen, wenn es in den vergangenen 20 Jahren keinen LVB gegeben hätte? Was kann ein Verband leisten, was nicht? Ein virtuelles Szenario.*

Was wäre gewesen, wenn? Vor der Frage schreckt jeder Historiker zurück, unter wissenschaftlichen Aspekten zu Recht, versteht sich, aber die Faszination der Überlegung bleibt natürlich bestehen. Deshalb sei hier der Versuch unternommen, aus den seit 1985 erkennbaren Absichten des Arbeitgebers Baselland virtuell denkbare Entwicklungen zu skizzieren, hätte es den LVB nicht gegeben. Damit soll auch das Bewusstsein gestärkt werden, dass Erfolge von Personalverbänden oft genug nicht beweisbar darzustellen sind, manchmal verschlungene Wege gehen und sich nicht selten durch die Macht des Faktischen begrenzt sehen. Ein Rückblick 1985-2005 in diesem Sinne.

### **• Keine Arbeitszeitverkürzung?**

Herbst 1986/Herbst 1987: Die dem Personal der öffentlichen Hand damals zugestandene Arbeitszeitverkürzung von 44 auf 42 Wochenstunden sollte den Lehrerinnen und Lehrern nicht zugestanden werden. Begründung: bei den Lehrpersonen wisse man sowieso nicht genau, was sie arbeiteten, und wahrscheinlich arbeiteten sie sowieso schon viel zu wenig.

**Der LVB stellte diesen Vorgang bloss und erreichte damit ein aussergewöhnliches Mass an Empörung in der Belegschaft, was seinen Eindruck nicht verfehlte. Es gelang, die Argumentation für eine Pflichtstundenreduktion erfolgreich zu gestalten und 1987 den Landrat zu bewegen, den Lehrerinnen und Lehrern grundsätzlich die gleiche Arbeitszeitverkürzung zuzugestehen. Als diese realisiert war, wurde von politischer Seite eine Initiative lanciert, die diesen Fortschritt wieder kassieren wollte. Der LVB brachte sein Know-how und sein Potenzial in den anschliessenden Abstimmungskampf ein. Vor dem Stimmvolk scheiterte die Initiative mit 70:30, die Arbeitszeitverkürzung blieb erhalten.**

### **• „Leistungslohn“?**

Anfang der 90er-Jahre sollte im Schnellgang ein damals modisches lohnwirksames Beurteilungssystem für die Mitarbeitenden der öffentlichen Hand eingeführt werden.

**Als einziger Verband setzte sich der LVB von Anfang an vehement gegen dieses Ansinnen zur Wehr, bereitete die Argumentation dagegen im Schulbereich auf und kommunizierte öffentlich seine Widerstandsbereitschaft. Die dadurch bewirkte Verlangsamung der Entwicklung verhinderte den vorzeitigen Schnellschuss und stärkte die Neigung von Arbeitgeber und Politik, die gewünschten Zielvorgaben durch eine generelle Lohnrevision anders herum zu erzielen. Das setzte einen Prozess in Gang, der in seiner Komplexität mehr als zehn Jahre andauerte und vollständig erst im Jahre 2005 abgeschlossen wurde.**

### **• Löhne flexibilisiert und individualisiert?**

1992/94 wurde ein erster Versuch einer Lohnrevision unternommen. Die Tendenz ging dahin, durch eine Flexibilisierung der Lohngestaltung dem Arbeitgeber eine möglichst grosse Verfügung über den einzelnen Arbeitnehmer zu verschaffen und damit den Einfluss der Personalverbände zurückzudrängen.

**Im Verbund mit den übrigen Personalverbänden gelang es dem LVB, die Schwächen einer „Vorstudie“ zur Besoldungsrevision so blosszulegen, dass diese im Landrat zurückgewiesen wurde.**

### **• Privatrechtliche Anstellung?**

In der Folge sollte zunächst die Personalgesetzgebung revidiert werden. Ernsthaft zur Diskussion standen zunächst privatrechtliche Anstellungsverhältnisse, verbunden mit der Abschaffung der Beamtung.

**Der LVB setzte dazu seinen Schweizer Dachverband in Betrieb und sorgte dort mit Anderen für die Erarbeitung der Grundlagen für ein akzeptables Personalrecht. Die daraus erworbenen Erkenntnisse und Strategien setzte er in der Arbeitsgemeinschaft der Personalverbände und in den sozialpartnerschaftlich besetzten Arbeitsgruppen der Personalgesetzgebung ein. Dabei stellte sich bald heraus, dass die Beamtung als rotes Tuch der Politik nicht zu halten sein würde.**

**Der LVB setzte deshalb darauf, dass bei einem Verzicht auf den Titel die bisherigen Personalrechte weitgehend zu wahren sein würden. Das gelang. Das heutige kantonale Personalrecht ist eine ausgezeichnete Geschäftsgrundlage. Zusätzlich gelang es, in Punkten, die sich für die Lehrerschaft markant anders darstellten, den Freiraum für eine angepasste Regelung zu schaffen, z.B. im Bereich Mitarbeitergespräch, das soeben einvernehmlich geregelt werden konnte.**

**- Kommunalisierung von Primar und Sekundar?**

Mitte der 90er-Jahre waren die Kommunalisierungsinitiativen da. Eine Reihe von Gemeinden und Politikern sahen das Verhältnis zwischen Kanton und Gemeinden gestört. In der berühmten Sammelinitiative mit Kommunalisierungsanliegen aus verschiedensten Bereichen sollten die Beziehungen zwischen Kanton und Gemeinde neu geregelt werden. In der Bildung sollten die Primarschule - und in einem zweiten Anlauf dann auch die Sekundarschule - mit Lohn- und Anstellungsrecht unter die Regie der einzelnen Gemeinden gebracht werden.

**Dagegen lancierte der LVB 1996 eine Volksinitiative. Neben der Beibehaltung der kantonalen Regelung von Lohn und Anstellung für die Lehrerinnen und Lehrer wurde das langjährige Anliegen mit eingeschlossen, die Lehrpersonen der Kindergärten als erste Stufe der Volksschule in diesen Belangen ebenfalls dem Kanton zu unterstellen. Der LVB bereitete sich auf eine umfassende Abstimmungskampagne vor, unter anderem auch dadurch, dass er sich die Infrastruktur und die Ausrüstung für ein noch nie dagewesenes Plakatstellen verschaffte. In dieser Situation versuchte im Herbst 1996 der damalige Erziehungsdirektor, der politisch mit den Kommunalisierern paktierte, durch die Platzierung eines offenen Briefs den Abschluss des LVB-Präsidenten zu provozieren. Dies misslang gründlich, und im Frühsommer 1997 übernahm der Landrat die Inhalte der „Lehrer-LVB-Initiative“ in eine künftige Bildungsgesetzgebung und machte dadurch die Abstimmung überflüssig.**

**- Besoldungsabbau?**

In der 1997 anlaufenden Besoldungsrevision ging es zunächst darum, auf die gewählte Systematik Einfluss zu nehmen. Erste Einreihungsversuche ergaben für die Lehrerschaft absolut inakzeptable Ergebnisse.

**Der LVB erreichte, dass die Besoldungen der Lehrerschaft in einer separaten Arbeitsgruppe, aber immer noch im Rahmen der Revision bearbeitet wurden. Das war extrem schwierig vor allem deshalb, weil sich im Bildungsbereich aufgrund von Versäumnissen und Fehlplanungen und unter den diffus-ideologischen Bedingungen der anlaufenden Bildungsgesetz-Projektierung oft keine zuverlässigen Ausbildungsstandards anwenden liessen.**

**- Kindergärtnerinnen weiterhin kommunal?**

In der Besoldungsrevision standen auch Anstellung und Lohn der Kindergärtnerinnen auf dem Prüfstand.

**Der LVB erreichte, dass die damals angemessene Lohnklasse 14 festgelegt wurde und dass diese Lehrpersonen dem kantonalen Personalgesetz unterstellt wurden. Die Arbeitszeiterhebungen gaben keinen 100%-Job her, deshalb setzte der LVB auf die kantonale Etablierung von Blockzeiten mit 100% Beschäftigungsgrad. Die Einrichtung und Durchsetzung eines kantonalen Modells im Rahmen der Bildungsgesetzgebung wurde von Anderen politisch versiebt. Umfassende Blockzeiten werden jetzt bereits von mehr als einem Dutzend Gemeinden angeboten, Trend aufwärts. Ohne LVB würden die Blockzeiten jetzt auf der Basis von Lohnklasse 17 eingerichtet.**

**- Gymnasialdauer reduziert?**

1998 sollte die Gymnasialdauer reduziert werden.

**Gegen diese unausgegorene Aktion wandte sich eine vom GBL entwickelte und vom Potenzial des LVB gestützte Initiative. Diese wurde erneut vom Parlament übernommen, was eine Volksabstimmung unnötig machte.**

#### **- Separates Lohnsystem für Lehrpersonen?**

Am Ende der Besoldungsrevision sollte aus finanziellen Gründen und angesichts der unsicheren Verhältnisse in der Bildungsplanung die Lehrerschaft aus dem allgemeinen Besoldungssystem der öffentlichen Hand herausgenommen und anschliessend lohnässig sonderbehandelt werden.

**Der LVB verhinderte diese Aktion unter zähneknirschender Hinnahme einer befristeten Pflichtstundenerhöhung. Die Folgen einer Spezialbehandlung wären, das zeigen ausserkantonale Beispiele eindrücklich, unabsehbar gewesen. Die Pflichtstundenerhöhung konnte per Schuljahr 05/06 rückgängig gemacht werden.**

#### **- Ein noch übleres Bildungsgesetz?**

Angesichts desolater Projektverhältnisse drohten ab 1997 seltsame Ideologien in die Bildungsgesetzgebung Einzug zu halten.

**Dem LVB gelang es, einige der schlimmsten – leider nicht alle – Böcke im Voraus zu beseitigen. Der Rest wartet unter ungenügenden Bedingungen und bei zunehmendem Unmut der Praktiker, die mit diesem Gesetz arbeiten müssen, auf eine Revision.**

#### **- Arbeitszeit voll durchdiktiert?**

Ende 1999 war als Folge eines eher seltsamen Urteils zur Verfügbarkeit der Kindergärtnerinnen ausserhalb der Unterrichtszeit eine schnelle und weitgehende politische Regelung für alle Lehrpersonen abzusehen.

**In dieser Situation legte der LVB einen umfassenden Projektvorschlag zur Regelung von Arbeitszeit und Berufsauftrag auf und sicherte so eine Beteiligung der Lehrerschaft sowie einen Planungsfreiraum von mehreren Jahren, der Schnellschüsse ausschloss. Die Unternehmung konnte mit einem akzeptablen Resultat abgeschlossen und per 05/06 in Kraft gesetzt werden.**

#### **- Unterrichtsverpflichtung nach Gutdünken der Schulleitung?**

In diese Projektarbeit floss die Vorstellung ein, das Arbeitspensum von Lehrpersonen könnte nicht mehr über die Pflichtstundenzahl definiert werden, was der vorgesetzten Behörde einen beliebigen Einsatz der Lehrperson mit individuell durchaus unterschiedlichen Unterrichtslektionen ermöglicht hätte.

**Diese Absicht verhinderte der LVB.**

#### **- Raubbau am Unterricht?**

Mit der Aufgabe der Festsetzung des Beschäftigungsgrads über die Pflichtstunden sollte die Dotierung neuer zusätzlicher Aufgaben der Schule aus dem Bereich Vor- und Nachbereitung des Unterrichts alimentiert werden

**Der LVB sicherte diesem Bereich eine fixe Dotierung, was die schleichende Erweiterung der schulischen Aufgaben zulasten des Unterrichts ausschliesst. Das Prinzip der Vertrauens-arbeitszeit konnte in einem vernünftigen Masse erhalten werden.**

#### **- GAP im Vollzug und in den Perspektiven**

Die Palette der Abbaumassnahmen, die der Lehrerschaft im Mai 2004 signalisiert wurde, erwies sich als eindrucksvoll.

**Der LVB mobilisierte innert zweier Wochen mit der Versammlung in der Kultur- und Sporthalle Pratteln fast 1000 Personen, die dagegen protestierten und gleichzeitig die Umsetzung des Berufsauftrags forderten, verbunden mit der Pflichtstundentrücknahme. Vergleicht man die damalige Liste mit dem, was jetzt durch die Landratsbeschlüsse und einige notwendig gewordene Volksabstimmungen zur Änderung des Bildungsgesetzes realisiert werden soll, kann auch hier ein Erfolg verbucht werden.**

**Aber natürlich ist anschliessend auch aufzuzeigen, was nicht erreicht werden konnte:**

Generell geht es dabei jeweils um Bereiche, die simple Abstriche an finanziellen Leistungen enthalten, die also leicht zu planen und zu berechnen und leicht zu kommunizieren sind und mit denen sich bei Behörden und Politikern bald einmal das Gefühl einstellt, jetzt habe man aber wieder einmal registert:

- **Treueprämie**
- **Teuerungsausgleich**
- **Versicherungsbeiträge**
- **Altersentlastung**

Liste nicht ausgeschöpft

Favoriten sind hier die Abrissmassnahmen beim Teuerungsausgleich, bei der Treueprämie und bei den Versicherungsbeiträgen. Das geht hopp, ist kaum einzuklagen und findet den Beifall breiter Bevölkerungsschichten, welche die Angestellten der öffentlichen Hand generell, vor allem die Lehrerschaft nach wie vor für zu gut behandelt halten – Ende Juni erneut gelaufen mit der erneuten massiven Einschränkung der Treueprämien. Die Personalverbände verlangen unterdessen vom Regierungsrat, die Inkraftsetzung der Massnahme, die in seiner Kompetenz liegt, um ein Jahr zu verschieben.

Das **Problem Nummer 1** dabei ist schlicht und ergreifend, dass der LVB zu seinem Bedauern diesen Kanton nicht regiert und dass er auch die Regierung und das Parlament nicht wählt. Demokratie enthält aber auch ein nicht zu unterschätzendes Transparenzpotenzial: Es ist jeweils klar zu erkennen, wer in der Regierung und im Parlament sich für die Arbeitnehmerinteressen einsetzt und wer nicht: In Inform 3.04/05 publizierte der LVB gemäss Protokoll die Landrätinnen und Landräte, die dem neuen Berufsauftrag und der Pflichtstundentrücknahme zugestimmt haben und welche nicht – und von Zeit zu Zeit sind ja Wahlen...

Dass Abbaumassnahmen Unmut erzeugen, ist verständlich. Allerdings wäre es dann sachgerecht, den Unmut auf deren Erzeuger und nicht auf den Personalverband abzuladen. Mit dem Abbau der Treueprämie hat der Arbeitgeber (und das sind hier Mehrheiten in der Regierung und im Landrat) signalisiert, dass ihnen die Treue ihrer Mitarbeitenden deutlich weniger wert ist.

Wo keine Mittel des Arbeitskampfes mehr greifen, liegt es am Mitarbeitenden persönlich, seine Betriebstreue mit der Treue des Arbeitgebers in eine individuelle Übereinstimmung zu bringen.

### **Abriss Treueprämie: den Unmut an der richtigen Stelle deponieren**

Wer angesichts seines konkreten Unmuts meint, den Personalverband durch Austritt bestrafen zu müssen, macht den Leuten, die ihm den Ärger tatsächlich beschert haben, eine Freude: So gerät die Schwächung des Verbands zum zusätzlichen Eigentor.

### **Verbandsarbeit unromantisch und intelligenzgesteuert**

Die Frage, welche Methode in der Verbandsarbeit eingesetzt werden soll, stellt sich in jedem Fall neu. Gefordert ist dabei die Gesamteinschätzung durch die Verbandsführung, bestimmt durch die Erfahrung und durch ein sorgfältiges Abwägen von Aufwand und Ertrag.

Dabei muss die romantisch gefärbte Polit-Demo am Absperrzaun nicht immer das Optimum darstellen, und natürlich schon gar nicht in den unzureichenden Formen, die zum Beispiel am 9. Juni 2005 von einer kleinen Gruppe vor dem Landratsgebäude praktiziert wurden. In diesem Heft legt der LVB dar, warum solche Sachen Gift für eine erfolgsorientierte Vertretung von Arbeitnehmerinteressen sind.

### **Der LVB ist bedingungslos handlungsbereit und handlungsfähig – sofern der berufspolitische Verband das zulässt.**

Nicht zu verkennen ist, dass der LVB sich in dieser Hinsicht immer wieder mal von Anderen unterscheidet. Wer Klassenkampf spielen und Gerichte bemühen statt verhandeln und berufspolitisch arbeiten will, müsste – bei deutlich höherem Beitrag – eventuell dort andocken.

In den vergangenen Jahren sah sich der LVB durch eine handverlesene Mischung von Protest, Verhandlung und cooler Zurückhaltung eigentlich gut beraten. Die Beurteilung Anfang Juni zum Sparpaket ergab, im Einvernehmen mit fast allen anderen Personalverbänden, die Haltung, die der LVB dann tatsächlich einnahm. Klar wird dabei aber auch, dass nicht immer die hinterste und letzte und manchmal auch nicht die entscheidende Überlegung auf dem Markt der Öffentlichkeit dargestellt werden darf.

### **Verbandsdemokratie**

Wo Mitglieder ein Vorgehen ihres Verbandes nicht verstehen oder sich mehr öffentlichen Dampf wünschen, empfehlen wir eine Anfrage an den Verband. Gefragt ist aber auch die aktive Mitbestimmung der Verbandslinie, die zweimal im Jahr, an den Mitgliederversammlungen vom Herbst und vom Frühjahr vorgestellt und verbandsdemokratisch bestimmt wird.

**Auch die Mitgliederversammlung vom 7. September, zu der in diesem Heft eingeladen wird, verspricht spannend zu werden.**

Umgekehrt erwartet der LVB von seinen Mitgliedern, dass sie ihn bei der Planung von lokalen Unternehmungen zu Rate ziehen. Der Flop vom 9. Juni hätte so vermieden werden können.

Das **Problem Nummer 2** besteht darin, dass sich dabei eher zu wenige als zu viele Mitglieder beteiligen. Das Ansagen einer öffentlichen Aktion enthält immer das Risiko, dass die Mitglieder daran nicht ausreichend teilnehmen, dann ist der Schuss im Rohr krepirt und wirkt kontraproduktiv. Und selbstverständlich gilt es auch mit erfolgreichen Aktionen wie „Pratteln 04“ ein vernünftiges Mass zu halten. Im Juni 05 hingegen war klar, dass die Parlamentsmehrheiten für die generellen, das ganze Personal treffenden Massnahmen Abbaumassnahmen beinhart standen. Eindruck hätte womöglich eine Kundgebung mit 8000 lebendigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gemacht, abends zum Beispiel um sechs Uhr, Verkehrszusammenbruch in der Hauptstadt inklusive. Hätten Sie persönlich unter diesen Bedingungen wirklich alle Ihre Kolleginnen und Kollegen mitgebracht?

Sich selber keinen guten Dienst erweist, wer sich verbandsintern nie zu Wort meldet und sich beim ersten konkret erlebten Ärger abmeldet. Damit schwächt er nicht den Gegner, sondern die eigene Solidargemeinschaft.

**Die Politik des LVB steht an der Jahres-, Delegierten- und Mitgliederversammlung vom 7. September einmal mehr zur Diskussion. Gerne erwarten wir Sie dort.**