

Gelten Personalrecht und Berufsauftrag auch am KV Muttenz und am Gymnasium Münchenstein?

Ganz offensichtlich tun sie das nur, wenn es passt. Was die Schulleitungen als Schulentwicklung und Schulkultur hochloben, ist ohne Zweifel schön, aber es fehlen die rechtlichen Grundlagen für so viel Enthusiasmus zu Lasten von Lehrerinnen und Lehrern.

Es ist die Aufgabe des Personalverbands, auf solche teilautonom geleiteten Auswüchse hinzuweisen. Genau das hat der LVB getan.

Eine intensive Aussprache dazu unter Führung des Bildungsleiters brachte keine Einigung in der Sache.

Offen geblieben sind vor allem diese grundsätzlichen Fragen:

Können Konvente rechtsverbindliche Abmachungen treffen und Verpflichtungen eingehen, die in den Arbeitsvertrag der einzelnen Lehrperson eingreifen?

Bleibt angeordnete Präsenz im Unterricht voll als Präsenz bezahlt?

Können neue Unterrichtsformen kreiert und über die Verpflichtungen des Arbeitsvertrags hinaus angeordnet werden?

Können Schulleitungen aus eigenem Ermessen bestimmte Unterrichtssituationen als weniger anspruchsvoll bewerten und daher mit Lohnabzügen versehen?

Kann der Arbeitgeber in Situationen, in denen er, durch eigene Anordnungen verursacht, die vertraglich per Stundenplan zugesicherte Unterrichtsarbeit nicht zur Verfügung stellen kann, beliebig artfremde Ersatzarbeiten oder unbezahlte „Urlaube“ anordnen?

Gelten in BL das Personalrecht und die Regelungen des Berufsauftrags generell oder wird toleriert, dass sich teilautonom geleitete Schulleitungen ihre jeweils individuellen fantasievollen Umsetzungen zurechtlegen?

Wie steht es mit der Aufsichtspflicht der Bildungsdirektion über eine kor-

rekte Anwendung der geltenden gesetzlichen Regelungen?

Gelten für die KV-Schulen die kantonalen Regelungen umfassend oder nur, wenn es der Schulleitung gerade passt? Sind KV-Schulen immer dann Schulen unter privater Trägerschaft und beanspruchen einen erweiterten Gestaltungsraum, wenn sich kantonale Regelungen als lästig erweisen?

Warum werden die Abgrenzungen des kantonalen Personal-, Anstellungs- und Besoldungsrechts gegenüber den Ansprüchen von örtlichen Schulleitungen nicht sauber definiert, gepflegt und überwacht?

Ist das BL-Personalrecht im Bereich der Bildung auf dem Weg in Serviertochterverhältnisse?

Fragen, die jeden Gewerkschafter beschäftigen müssten und die der Personalverband stellen muss. Die Diskussion dazu steckt auf keinem guten Stand fest.