

Berufsauftrag: Bei Fieber wirft man nicht den Fiebermesser fort

Der Berufsauftrag ist seit einem Jahr in Kraft. Im Moment sollte die Budgetierungsphase für das zweite Betriebsjahr abgeschlossen sein.

Obwohl nach wie vor der Eindruck besteht, dass die grosse Zahl der Lehrpersonen und der Schulleitungen mit diesem neuen Instrument gut klar kommt, melden sich vermehrt auch kritische Stimmen. Der LVB ortet zusätzlichen Regelungsbedarf dort, wo lokal die arbeitsrechtlichen Bestimmungen verletzt werden.

Eine erste Bestandesaufnahme des LVB zusammen mit der BKSD ergab die Einsicht, dass diverse Punkte, die in der Anwendung offenbar Mühe bereiteten, zusätzlich zu regeln sein würden. Die Federführung für diese sozialpartnerschaftliche Auseinandersetzung liegt bei der Bildungsdirektion. Der LVB ist auf diese Runde vorbereitet.

Daneben gab es auch einige Fälle, in denen der Berufsverband die Interpretationen des Arbeitgebers, in diesem Fall einiger lokaler Schulleitungen, zurückweisen musste, da Geist und Buchstabe der Berufsauftragsregelungen verletzt waren. Zwar fungiert offiziell der Personaldienst der BKSD als Vermittlungs- und Schlichtungsstelle bei unterschiedlichen Auffassungen, nicht selten zeigte sich aber, dass dieser bei den Schulleitungen nicht über die erforderliche Autorität verfügte. Das macht nichts leichter.

Dazu war auch von schrecklichen Überzeiten zu hören: Gemeldete 700

oder 800 Jahresstunden Mehrarbeit! Prüfungen ergaben, dass entweder in unzulässiger Weise gezählt wurde, oder dann lagen halt tatsächlich Mehraufwände vor, die exakt mit dem Instrument des Berufsauftrags zu verhindern gewesen wären.

Dass wie andere Arbeitnehmer-schaften auch Lehrpersonen vermehrten Belastungen ausgesetzt sind, wird nicht bezweifelt. Ein erheblicher Teil dieser Arbeiten entsteht aus Entwicklungsprojekten von Schulen, vor allem dann, wenn neben der Entwicklungstätigkeit die arbeitsrechtlichen und arbeitsökonomischen Aspekte nicht ausreichend beachtet werden. Die LVB-Mitgliederversammlung vom September 2006 hat deshalb dazu einstimmig die folgende Resolution verabschiedet:

Lokale Schulentwicklung immer nur arbeitsrechtlich abgestützt

Wo teilautonome, geleitete Schulen Projekte von Schulentwicklung ansetzen, ist darauf zu achten, dass in den Konsequenzen dieser Arbeit die arbeitsrechtlichen Bedingungen der Lehrpersonen und das Personalrecht eingehalten werden. Von der BKSD-Führung wird erwartet, dass sie sich um die korrekte Umsetzung von Berufsauftrag und Personalgesetz kümmert und diese nötigenfalls auch durchsetzt. Die Lehrpersonen und Kollegien sind aufgefordert, die Entwicklungen auf diese Aspekte hin zu überprüfen, gegebenenfalls auf der Einhaltung der rechtlichen Bestimmungen zu bestehen und bei Bedarf den Personalverband einzuschalten.

Dass die BL-Berufsauftragsregelung schweizweit einmalig und (korrekt angewendet) grundsätzlich arbeitnehmerfreundlich ist, macht ein Blick auf beliebige ausserkantonale, wesentlich einengendere Regelungen klar.

Der BL-Berufsauftrag belässt die geschützten 85% für Unterricht und dessen Vor- und Nachbereitung im Bereich der Vertrauensarbeitszeit: Der Arbeitgeber vertraut dem Arbeitnehmer, dass er in diesem Bereich seine Arbeit erfüllt. Auf Verlangen der Schulleitung ist aus der persönlichen einfachen Agenda der Lehrperson Auskunft zu geben über die in den Berufsauftragsfeldern C, D und E zu leistende Arbeit, welche 15 % der Jahresarbeitszeit ausmachen. Die Schulleitung prüft dabei auf Plausibilität, aber es gibt keine Kassenzettel. Dass zu Beginn des Schuljahrs ein Budget erstellt und dieses am Ende zusammen mit der Schulleitung besprochen wird, dient vor allem dem Arbeitnehmer als Kontrolle eines ökonomischen Arbeitseinsatzes und ist deshalb keine Zumutung und Schikane, vor allem dann nicht, wenn man bedenkt, was sich andere Berufsgruppen an Kontrolle gefallen lassen müssen.

Festzuhalten ist dies: Der Berufsauftrag hat - die Führung der Einfachen Agenda ausgenommen, die aber ebenfalls als Arbeit anrechenbar ist - keine einzige Arbeitsstunde Mehraufwand produziert, aber er hat womöglich bewusst gemacht, was vielleicht schon seit Jahren an Arbeitszeit über dem Soll geleistet wurde.

Um im Bild des Titels zu bleiben: Wenn der Fiebermesser Temperatur angibt, schmeisst man ja auch nicht die Quecksilbersäule fort, sondern greift allenfalls zu fiebersenkenden Mitteln. Der Berufsauftrag ist ein solches Messgerät, über das ausser in BL keine Lehrpersonen der Schweiz verfügen.

Ein allfälliger Missmut sollte sich daher auch nicht auf den LVB richten, der dieses Instrumentarium in jahrelanger zäher Arbeit ausgehandelt hatte, inklusive das Rückgängigma-

chen der Pflichtstundenerhöhung, die 2001 im Rahmen der Besoldungsrevision nicht zu vermeiden gewesen war, wenn auch daran noch erinnert werden darf.

Es gilt zu überlegen, ob eine erwachsene Auseinandersetzung zwischen Lehrperson und Schulleitung zum Berufsauftrag möglich ist. Das gelingt offenbar weitgehend (wo das nicht möglich sein sollte, kann man sich, wie bisher, dokumentiert, an den LVB wenden).

Das gelingt aber nur, wenn Schulleitungen den Berufsauftrag auch korrekt anwenden.

Wo «teilautonom» auf die Führung der Einfachen Agenda verzichtet wird (dem LVB sind solche Fälle bekannt), verstösst eine Schulleitung einfach gegen ihren Amtsauftrag, und das heilt auch ein allfälliges Einverständnis mit Lehrerinnen und Lehrern nicht: Wo Lehrerschaften applaudieren, wenn ihre Schulleitungen den Berufsauftrag widerrechtlich sabotieren (dem LVB ist ein solcher Fall bekannt), ist Klugheit nicht am Werk.

Der Berufsstand ist nämlich darauf angewiesen, dass Verpflichtungen eingehalten werden, denn auf dieser Zuverlässigkeit beruhen die Entscheidungen, die bezüglich Lohn und Arbeitszeit von Regierungsrat und Landrat gefällt werden, und mit unerfreulichen Konsequenzen ist sonst natürlich zu rechnen. Die Bildungsdirektion hat dazu eine Aufsichtspflicht.

Hauptprobleme in der jetzt fälligen Nachverhandlung zum Berufsauftrag sind:

- **die rechtswidrigen Pauschalisierungsansätze einzelner Schulleitungen**
- **die Finanzierung der Weiterbildung**
- **der Wildwuchs auf dem Gebiet neuer, angeblich innovativer Unterrichts- und Betreuungsformen.**

Alle beruflichen Anforderungen und Belastungen wären ohnehin auf die Lehrpersonen zugekommen, nur ohne Berufsauftrag gäbe es nicht den Ansatz eines Regelungs-, Beschwerde- und Verhandlungsinstruments dazu. Dass das auf Anhieb womöglich nicht überall gelang, liegt einerseits am Gestaltungsdrang von 100 «teilautonomen, geleiteten» Schulen, zum anderen am Umstand, dass die Autorität der Bildungsdirektion über die Schulen sich nicht so gestaltet, wie man es von einem Betrieb dieser Grössenordnung erwarten müsste. Dazu kommt aber auch, dass man sich als Kollegium oder als Lehrperson eben so oder anders verhalten kann...

Statt auf seiner korrekten Anwendung zu bestehen, gegebenenfalls zusammen mit dem LVB, kann man den Berufsauftrag auch kaputt schimpfen. Dann hat man womöglich irgendwann keinen mehr, und mit den Lehrerinnen und Lehrern wird dann erst recht gemacht, was andernorts gerade passt.