

## Ihre Schulleiterinnen und Schulleiter machen es Ihnen vor: Reduzieren Sie Ihren Aufwand im Verhältnis zu den Leistungen Ihres Arbeitgebers.

**Anfang November 2006 protestierten die Schulleiterinnen und Schulleiter gegen die weitere Verschleppung Ihrer Lohn- und Anstellungsregelung (völlig zu Recht, der LVB hatte die exakt gleichen Beanstandungen angemeldet und darüber berichtet). Sie kündigten an, ihren Arbeitseinsatz verhältnismässig abzubauen. In Analogie zu diesem bemerkenswerten Vorgang ergeben sich auch für Lehrerinnen und Lehrer Anlässe, angesichts nicht akzeptabler Zustände und ohne Aussicht auf deren Behebung, Leistungen zurückzufahren.**

Das Verfahren ist legitim und auch anstellungsrechtlich nicht zu beanstanden.

Die Leistungen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber stehen per Arbeitsvertrag und Personalrecht in einem ausgewogenen Verhältnis. Verletzt eine Vertragsseite diese Abmachungen, sieht sich der Vertrag verletzt. In einem System mit einer funktionierenden Aufsicht könnte dagegen erfolgreich interveniert und eine Wiederherstellung des vertraglich korrekten Zustands erreicht werden.

Solche Möglichkeiten sind im BL-Bildungssystem nach aller Erfahrung immer weniger gegeben. Deshalb empfiehlt es sich, dem Beispiel der Schulleiterinnen und Schulleiter zu folgen und durch einen Abbau ein korrektes Verhältnis zwischen den Leistungen

von Arbeitgeber und Arbeitnehmer wieder herzustellen.

Diese Massnahme verlangt einen Wechsel im Denkmuster. Während für viele Lehrerinnen und Lehrer sich ein Engagement ausschliesslich an den pädagogischen Bedürfnissen von Kind, Klasse und Schule ausrichtete, oft genug bei eher geringer äusserer Wertschätzung und unter erheblichen Burnout-Risiken, müsste unter den herrschenden Konditionen die zeitliche Messung des Arbeitsaufwands eingesetzt werden. Das Instrument heisst Einfache Agendaführung.

Die folgenden Bereiche bieten sich an:

### **Ihr Agenda-Konto zum Berufsauftrag**

Seit einem Jahr führen Sie es und haben dabei womöglich überraschende Entdeckungen gemacht. Die kantonale Regelung verlangt persönliche Budgetierung und Abrechnung sowie eine Auskunftspflicht auf Anfrage Ihrer Schulleitung, welche nach eigenem Gutdünken Ihren Aufwand auf Plausibilität prüft. Sie liefern also keine Belege, Testate oder Kassazettel ab.

Plausibel ist Ihre Arbeiterbringung dann, wenn sie nach vernünftigen Gesichtspunkten nachvollziehbar ist und betriebsdienlich war. Es ist und bleibt aber Vertrauensarbeitszeit.

Probleme machte da und dort der Umgang von Schulleitungen mit den Pauschalen. Darüber berichtet die Weisung der BKSD allerdings Unmissverständliches: nachzulesen. Daraus ergibt sich, dass die Pauschale kein von der Schulleitung festgelegter Arbeitstaktgeber ist. Massgeblich ist in jedem Fall Ihr persönlicher zeitlicher

Aufwand für eine bestimmte Arbeitsleistung. Dieser Aufwand ist als Arbeitszeit voll anrechenbar, es gibt keine Kürzungen und keine Streichungen, weil etwa eine Schulleitung gar kein EAF mehr akzeptieren möchte oder Ihren Übertrag für verfallen erklärt, auch wenn er sich innerhalb der erlaubten 80 Mehrstunden in der Jahresarbeitszeit bewegt. Wenn Sie darüber hinaus gearbeitet haben, sind Sie allerdings selber schuld, deshalb empfiehlt der LVB ja auch die Führung und Dauerkontrolle der eigenen Agenda.

Wo Ihnen also anrechenbare Arbeitszeit weggestrichen werden soll, konsumieren Sie diese im Folgejahr individuell durch einen entsprechenden Minderaufwand. Bei Bedarf belegen Sie angesichts ausufernder lokaler Schulentwicklungsprojekte, dass Ihr Konto voll ist, oder Sie weichen zwangsläufig auf den Bereich B (Unterrichtsvor- und Nachbereitung) aus. Diesen Minderaufwand weisen Sie aus oder, wenn sie dabei angefochten werden, auch nicht. Leider können Verletzungen des Arbeitsrechts in BL nicht erfolgreich beanstandet und behoben werden, da im herrschenden teilautonomen Chaos niemand eine Aufsicht übernehmen möchte, deswegen rechtfertigt sich Ihr Verhalten als stille Defensivmassnahme. Melden und belegen Sie dem LVB solche Vorgänge, wir garantieren Vertraulichkeit.

### **Weiterbildung**

Auch da sprechen Berufsauftrag und Personalrecht eine deutliche Sprache. Sie sind verpflichtet, mindestens 2 Prozent Ihrer Jahresarbeitszeit in Weiterbildung umzusetzen, dieser Umfang ist vom Arbeitgeber angeordnet. Ihre Weiterbildungsplanung besprechen Sie mit Ihrer Schulleitung. Ist die Planung akzeptiert, dann bekommen die

darin enthaltenen Kurse obligatorischen Charakter und sind gemäss Verordnung zum Personalgesetz vom Arbeitgeber zu bezahlen. Falls Sie Kurse auswählen, die von Ihrer Schulleitung nicht oder nur teilweise akzeptiert werden, kann über eine Kostenbeteiligung Ihrerseits diskutiert werden. Dann ist es Ihre Entscheidung, ob Sie den Kurs belegen wollen oder nicht.

Leider liefert die BKSD-Weisung zur Weiterbildung dazu keine akzeptable Regelung: Sie verweist Sie an die Schulleitung, welche Ihnen mit schöner Wahrscheinlichkeit erklärt, sie habe dafür kein Geld. Unser Rat: Holen Sie sich von Ihrer Schulleitung das Okay für Ihr jährliches Weiterbildungsprogramm und beantragen Sie bei Genehmigung die volle Kostenübernahme durch den Arbeitgeber. Kommt diese Kostenübernahme nicht zustande, verzichten Sie auf den Kurs und füllen Sie Ihr Weiterbildungsprogramm mit akzeptierter kostenloser, womöglich suboptimaler Weiterbildung. Investieren Sie prinzipiell keinen Schweizerfranken in obligato-

rische Weiterbildung, das verletzt das Recht und verdirbt die guten Sitten.

#### **Ihr privater Arbeitsplatz**

Der LVB hatte berichtet, dass der Regierungsrat Ihren Aufwand für ihren privaten Arbeitsplatz zuhause durchaus schätzt, aber nichts dazu beisteuern möchte. Aufsichtsrechtlich und vor Gericht ist auch in diesem Fall in BL nichts zu machen. Die Anpassung besteht darin, dass Sie Ihre Aufwendungen individuell einschränken und nach Möglichkeit nur noch Arbeitsplatzressourcen Ihrer Schule nutzen. Das betrifft Fachliteratur, Internetzugänge, Telefon und Fax, private Medienträger, PC und Drucker, aber auch Investitionen in Ihr Arbeitszimmer. Die von LCH in Auftrag gegebene unabhängige und nicht widerlegte Studie weist pro Lehrperson in der Schweiz einen Aufwand von durchschnittlich 4000- 6000 Franken pro Jahr auf, dabei ist die private Nutzung bereits abgezogen. Gleichzeitig reduzieren Sie ihre Erreichbarkeit und Verfügbarkeit abends und übers Wochenende auf im Voraus kommunizierte enge Bereiche.

**Alle drei Massnahmen sind legitim, verletzen den Arbeitsvertrag nicht, sind deshalb nicht zu beanstanden und lassen sich bei erheblicher Entlastung leicht umsetzen.**

**Angesichts der Entsolidarisierung auf Arbeitgeberseite sollten Sie bewusst hinnehmen, dass damit ein Leistungsabbau zulasten der Schule, des Unterrichts und der Schülerinnen und Schüler unvermeidlich ist.**

**Das verantworten aber nicht Sie, sondern die Arbeitgeberseite, die Sie zu diesen unerfreulichen Massnahmen gezwungen hat. Wie es geht, haben Ihnen Ihre Schulleiterinnen und Schulleiter vorge-macht.**

**Zusätzlich tun Sie sich Gutes in Bezug auf Ihre Gesundheit am Arbeitsplatz.**