

Selbstbewusste Lehrpersonen kennen und nutzen die Möglichkeiten des Berufsauftrages

Von Heinz Bachmann



Erst die umfassende Kenntnis der Zusammenhänge befähigt Lehrpersonen, ihren Berufsauftrag bestmöglich zu erfüllen. Dabei ist den persönlichen Arbeits- und Anstellungsbedingungen ebenso Rechnung zu tragen wie dem effizienten Einsatz der zur Verfügung stehenden Ressourcen – im Dienste der angestrebten Bildungsqualität.

Lehrpersonen sind Kantonsangestellte

Als Staatsangestellte unterstehen die Lehrpersonen der Bildungsgesetzgebung und dem kantonalen Personalrecht. Weil keines der in der kantonalen Verwaltung angewandten Arbeitszeitmodelle den Gegebenheiten an den Schulen gerecht wird, wurde auf Beginn des Schuljahres 05/06 der sozialpartnerschaftlich ausgearbeitete Berufsauftrag in Kraft gesetzt.

Berufsauftrag

Grundlegend sind die Erkenntnisse der Sozialpartner, dass

- die Arbeitserbringung der Lehrpersonen, was Zeit und Ort betrifft, einer Vielfalt von unterschiedlichen, betriebs- und aufgabenbezogenen Gegebenheiten Rechnung tragen muss;
- die Arbeitnehmenden ausgestattet mit einem definierten Mass an Eigenverantwortung ihre Aufgabe am wirkungsvollsten erfüllen;
- kantonale Rahmenbedingungen verbindlich festgelegt sein müssen.

Erfahrungen

Die Schulen haben sich unterschiedlich mit den neuen Instrumenten «angefreundet». Erfahrungen der ersten Betriebsjahre zeigen die ganze Palette von problemloser Umsetzung bis hin zur Verweigerung.

Während der LVB mit seinen Möglichkeiten als Berufsverband von Anfang an eine beträchtliche Informationsarbeit geleistet hat, blieben die Anstrengungen, mit welchen der kantonale Arbeitgeber Schulleitungen und Lehrpersonen bei der Umsetzung des Berufsauftrags begleitete, ungenügend. So überrascht es denn auch nicht, dass sich an einigen Schulen Wildwuchs und in der Folge Ablehnung des neuen Instrumentes verbreitet haben.

Aus diesem Grunde verlangten der LVB und weitere Akteure des Bildungswesens eine Überprüfung des Berufsauftrages (siehe Bericht in diesem Heft).

Rollenträger mit Rechten und Pflichten

A. Schulleitungen

Gemäss Bildungsgesetzgebung führt die Schulleitung die Schule in pädagogischer, personeller, organisatorischer und administrativer Hinsicht. Schulleitungsmitglieder treten dementsprechend in der Funktion **als Arbeitgeber** auf und sind in vielen Bereichen weisungsbefugt.

B. Lehrpersonen

Als Arbeitnehmende unterstehen die Lehrpersonen den Rechten und Pflich-

ten gemäss Bildungsgesetzgebung und Personalrecht. Sie haben in schulischen und betrieblichen Fragen, von denen sie betroffen sind, ein Mitspracherecht.

Mit den Bestimmungen zum MAG und zum Berufsauftrag sind die Lehrpersonen, was ihre Anstellung betrifft, **Vertragspartner auf gleicher Augenhöhe**. Dieser Status ist mit dem Berufsauftrag gesichert, welcher festlegt, dass die 15 % der Jahresarbeitszeit in den Bereichen C, D und E zwischen Schulleitung und Lehrperson **zu vereinbaren** sind.

C. Bildungs- Kultur- und Sportdirektion

Die BKSD ist für die korrekte Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen verantwortlich.

Missverständnisse

Die an vielen Schulen wahrgenommene Zunahme der Arbeitsbelastung resultiert nicht aus dem Berufsauftrag. Die Zeiterfassung führt allenfalls dazu, dass Lehrpersonen ihre Arbeitszeit dokumentieren können. Die Mehrbelastung ist eine Folge der Umsetzung des Bildungsgesetzes und überbordender Schulentwicklungs- und Reformbestrebungen.

Vermeidbare Probleme

Mängel im Vollzug auf der Ebene aller Akteure belasten die Akzeptanz des Berufsauftrages.

Oft werden dabei **die gesetzlichen Grundlagen missachtet** oder uminterpretiert. Die BKSD kommt ihrer Aufsichtspflicht allenfalls dort nach, wo Missstände reklamiert werden.

Aktiv hat die Bildungsdirektion aber bisher zu wenig unternommen, um die gesetzlichen Vorgaben zu verankern und nötigenfalls auch gegen Widerstände durchzusetzen.

Teilautonome «Anmassungen»

Dass sich Schulen in falsch verstandener Interpretation der Teilautonomie das Recht herausnehmen, die gesetzlichen Grundlagen zu ignorieren, zeugt von einem eigenartigen Verständnis von Betriebsführung und Autonomie. Die Situation birgt erhebliche Gefahren, vor allem für die Arbeitnehmenden.

Was wäre wenn ...

Wenn die Lehrpersonen keinen Berufsauftrag hätten, wäre das Ganze viel einfacher – für den Arbeitgeber! Die Schulleitungen könnten mit ihrer Weisungsbefugnis jeden Auftrag erteilen. Wie könnte eine Lehrperson beweisen, dass ihre Jahresarbeitszeit mit

allen Projekten und Reformentwicklungen die gesetzliche Vorgabe überschreitet?

So funktioniert es

Wenn alle Akteure ihre Verantwortung wahrnehmen und sich an die Spielregeln halten, funktioniert die Arbeit mit dem Berufsauftrag:

1. Die Schulleitung plant das bevorstehende Schuljahr rechtzeitig. Im Zentrum steht die Frage, welche Aktivitäten mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen alimentiert werden können.

Grundregel: In den Bereichen C, D und E hat sich das Angebot jeder Schule nach den zeitlichen Res-

ourcen des Kollegiums zu richten. Wenn nicht alles, was wünschbar ist, im Zeitbudget Platz hat, sind Prioritäten zu setzen. Die 85 % der Arbeitszeit für Unterricht, Vor- und Nachbereitung bleiben in jedem Fall unantastbar! Nur so lässt sich die Unterrichtsqualität sicherstellen.

Die meisten Probleme ergeben sich aus der Missachtung dieser Grundregel des Zeitmanagements.

2. Schulleitung und Lehrperson **vereinbaren** die zu erbringende EAF-Zeit auf der Basis einer an die Prioritäten angepassten Aushandlung des persönlichen EAF-Budgets.



3. Für Unvorhersehbares gibt es die Möglichkeit, EAF-Arbeitszeit im Umfang von maximal 80 Mehr- und 40 Minusstunden auf das folgende Schuljahr zu übertragen.

4. Allfällige Pauschalen sind auszuhandeln. Jeder Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, auf Wunsch seine effektive Arbeitszeit der Bereiche C, D und E nach den Grundsätzen der einfachen Agendaführung zu belegen. In diesem Falle gelten, sofern die Arbeitsgebiete gemäss den Vorgaben mit der Schulleitung vereinbart waren, die effektiv erbrachten Arbeitszeiten.

So schützen sich Lehrpersonen vor Missbrauch

- 1.** Sie kennen die gesetzlichen Grundlagen.
- 2.** Sie bestehen auf deren Einhaltung – insbesondere auf der fristgerechten Vereinbarung mit der Schulleitung über die in den Bereichen C, D und E zu leistende Arbeitszeit.
- 3.** Sie bemühen sich, die budgetierten Werte einzuhalten, informieren die Schulleitung rechtzeitig über zu erwartende Abweichungen und begründen diese.
- 4.** Sie erfassen ihre Arbeitszeit der Bereiche C, D und E nach den Spielregeln von EAF und übertragen allfällige Mehr- oder Minusstunden gemäss Reglement auf das folgende Schuljahr.
- 5.** Sie kontaktieren im Falle von Regelverstössen ihren Berufsverband und dokumentieren die Situation.

So produziert man Probleme

- Lehrpersonen und Schulleitung finden sich in einer unheiligen Allianz. Projekte für Schulanlässe und Schulentwicklung werden geplant und umgesetzt, ohne auf die zur Verfügung stehenden Zeitressourcen zu achten. Am Ende des Schuljahres wird festgestellt, dass ein grosser Teil des Kollegiums zu viel gearbeitet hat.
- Einzelne oder Gruppen von Lehr-

personen investieren viel Zeit in Projekte, welche das Zeitbudget überziehen und/oder nicht mit der Schulleitung abgesprochen sind.

- Während des Schuljahres werden neue Projekte gestartet, deren Arbeitszeit nicht budgetiert war und welche die Zeitreserven sprengen.

In keinem Auftrags- oder Anstellungsverhältnis wird bezahlt, was nicht bestellt oder vereinbart war!

Nach diesem Grundsatz richten wir uns auch privat als Auftraggeber – als Hausbesitzer oder in der Autowerkstätte. Wenn ein Handwerker Arbeiten ausführt, für welche der Kunde keinen Auftrag erteilt hat, hat er das Nachsehen und muss sich nicht wundern, wenn die Rechnung nicht bezahlt wird.

So regulieren sich die Interessen des Arbeitgebers und der Arbeitnehmenden

- 1.** Neben dem Unterricht und dessen Vor- und Nachbereitung beschränken sich die Kollegien auf die mit den 15% der Jahresarbeitszeit leistbaren Aufgaben.
- 2.** Schulprogramm und Schulentwicklung werden den zur Verfügung stehenden Ressourcen angepasst.
- 3.** Wenn die Erfahrung zeigt, dass die Ressourcen nicht für alle in den Bereichen C, D und E vorgesehenen Leistungen ausreichen, muss darüber verhandelt werden, was zurückgefahren wird.
- 4.** Neue Aufgaben können nur geleistet werden, wo entsprechende Ressourcen zur Verfügung stehen.
- 5.** Versuche des Arbeitgebers, die bestehenden Aufgaben mit Druck zeitlich unangemessen zu verdichten, führen zwangsläufig zu Qualitätsabbau. Dieser ist zu deklarieren.
- 6.** Solidarisch handelnde Arbeitnehmer stellen einen nicht zu unterschätzenden Machtfaktor dar.

Erfolgreiche Lehrpersonen

Erfolgreichen Lehrpersonen ist – genau wie erfolgreichen Sportlerinnen und Sportlern – klar, dass konstant gute Leistungen nur erbracht werden können, wenn dem Organismus die erforderlichen Regenerationszeiten zugestanden werden. Die Einhaltung der Jahresarbeitszeit unterstützt die Lebensqualität und wirkt präventiv gegen Überlastung. Lehrpersonen müssen sich der Tatsache bewusst sein, dass ihre Kräfte für ein ganzes Arbeitsleben und nicht nur für einige «Saisons» reichen sollen.

Die Einhaltung der gesetzlichen Grundlagen zum Berufsauftrag stellt einen Akt der gelebten Solidarität unter Lehrpersonen dar.

Unterstützen Sie Ihren Berufsverband und motivieren Sie noch nicht organisierte Kolleginnen und Kollegen für einen Beitritt zum LVB.