

Lehrpersonen an kantonalen Musikschulen: Angestellte zweiter Klasse?

Eine ernüchternde Bilanz nach beinahe 10 Jahren Bildungsgesetz

Vom Vorstand des LMS (Verein der Lehrpersonen der Musikschulen Baselland)

Obwohl die Musikschulen im Baselland seit der Einführung des neuen Bildungsgesetzes den Status als anerkannte Schulart geniessen und sich der Kanton gerne für seine Pionierrolle in diesem Bereich rühmt, werden die Anliegen der betroffenen Lehrpersonen im schulpolitischen Alltag kaum je berücksichtigt. Die Einführung von Fünftagewoche und Blockzeiten haben einen wesentlichen Teil dazu beigetragen, dass die Musikschulen am Rande der Stundentafeln ein Schattendasein fristen: eingeklemmt zwischen Hobbys der Kinder, Raumproblemen und finanziellen Schwierigkeiten der Gemeinden. Die Umsetzung von HarmoS wird die Situation weiter verschärfen und stimmt deshalb wenig zuversichtlich. Folglich ist es höchste Zeit, aus dem Schatten zu treten, um von den Erfahrungen, Schwierigkeiten und Befürchtungen der Musikschul-Lehrpersonen zu berichten und – in einem nächsten Schritt – entsprechende Forderungen zu deklarieren. Diese Aufgaben nimmt der Vorstand des LMS (siehe Kasten) wahr.

Lehrpersonen an Musikschulen als besonders zufriedene Berufsgruppe?

In der letzten kantonalen Befragung über die Zufriedenheit der Lehrpersonen am Arbeitsplatz stuften sich die Lehrpersonen der Musikschulen als besonders zufrieden ein. Dem steht gegenüber, dass das Ressort «Beratung und Rechtshilfe» des LVB im Vergleich zu den Lehrpersonen anderer Schularten überproportional von den Lehrpersonen der Musikschulen kontaktiert wird. Meist geht es um Fragen zu Arbeitsverträgen sowie deren Interpretation und Umsetzung, was Anlass gibt, dieses Thema genauer unter die Lupe zu nehmen.

Arbeitsrechtliche Ausgangslage

Lehrpersonen an kantonalen Musikschulen sind hauptsächlich mit unbefristeten Arbeitsverträgen mit Rahmenvertragsbedingungen angestellt. Über die Rahmenvertragsbedingungen der Verträge und deren Handhabung erhalten die Lehrpersonen keine Unterlagen – das Rahmenvertragsverhältnis ist im Personalrecht des Kantons nicht geregelt. Die Auslegung bleibt den einzelnen Musikschulen überlassen, was der Willkür Tür und Tor öffnet. Die unterschiedlichen Interpretationen der Arbeitsverträge belasten die Arbeitssituation und machen sie konfliktträchtig.

Schwankungen innerhalb der Beschäftigungsbandbreite

Die Verträge enthalten neben einem fixierten Teil eine Beschäftigungsbandbreite von 0–3 Stunden (0–11 % eines Vollpensums). Innerhalb dieser Beschäftigungsbandbreite kann der Arbeitgeber ohne Kündigungsfrist das Pensum einer Lehrperson erhöhen oder senken. Änderungen innerhalb dieses Rahmens sollen nach einer so genannten «6-Wochen-Klausel» vorgenommen werden, so die Empfehlung des Leiters des BKSD-Personaldienstes.

Diese 6-Wochen-Klausel empfiehlt als abfedernde Massnahme bei einer Pensenreduktion (Lohnreduktion) innerhalb der Rahmenvertragsbedingungen während des Semesters das Einhalten einer sechswöchigen Frist, was der Fortzahlung zweier zusätzlicher Monatslöhne auf der Basis des bisherigen Pensums entspricht. Diese 6-Wochen-Klausel wird ausschliesslich für Musikschul-Lehrpersonen empfohlen und hat weder eine Entsprechung im Personalgesetz noch in den Verordnungen. Lehrpersonen anderer Schularten sind davon nicht betroffen.

Bei der Pensenzuteilung verpflichtet sich die Lehrperson dem Arbeitgeber gegenüber für ein ganzes Semester. Der Arbeitgeber kann jedoch innerhalb des Semesters im Rahmen der Beschäftigungsbandbreite kurzfristig das Pensum senken oder erhöhen und damit auch den Erwerbslohn anpassen. Nach Obligationenrecht wäre dies auf Grund der fehlenden Vertragssymmetrie widerrechtlich.

Veränderungen über die Beschäftigungsbandbreite hinaus: ein unhaltbarer Zustand

An Musikschulen werden Lehrpersonen nach dem Prinzip «Nachfrage bestimmt Angebot» beschäftigt. Bei Anmeldungen in genügender Zahl sind die Pensen der Musikschul-Lehrpersonen relativ stabil oder werden, teilweise sogar gegen deren Willen, nach oben angepasst, meist allerdings erst nach Kenntnis der definitiven Anmeldungen. Im Falle rückläufiger Anmeldungen erhalten Lehrpersonen an einigen Musikschulen von ihren Schulleitungen vorsorgliche Kündigungen, da die An-, Ab- und Ummeldetermine der Schülerinnen und Schüler mit den gesetzlichen Kündigungsfristen für Lehrpersonen nicht kompatibel sind.

Diesen Lehrpersonen wird nach der definitiven Schülerzuteilung mit einem neuen Arbeitsvertrag ein kleineres Pensum unterbreitet. Es sind Fälle bekannt, bei denen derartige neue Verträge trotz fehlender Unterschrift und ohne Einverständnis der Lehrperson in Kraft gesetzt und diese «Massnahmen» sogar als «im Interesse der Lehrperson» deklariert wurden!

Lehrpersonen können durch so ein Vorgehen schrittweise in die totale Erwerbslosigkeit abgleiten. In der Regel erfüllen sie dann nicht einmal mehr die Bedingungen, um Unterstützung durch die Arbeitslosenkasse zu

erhalten, weil die Pensenreduktion in kleinen Schritten erfolgt.

Auswirkungen der Pensenschwankungen auf die Arbeitnehmenden

Weil der ausbezahlte Lohn einer Musikschul-Lehrperson direkt von der Anzahl ihrer Schülerinnen und Schüler abhängt und die Nachfrage Schwankungen unterworfen ist, ist es für Musikschul-Lehrpersonen schwierig, ein regelmässiges, verlässliches Einkommen zu erzielen.

Um das eigene Pensum halten zu können, ist die Lehrperson selbst zur Akquisition neuer Schülerinnen und Schüler gezwungen, was nicht im Unterrichtspensum berücksichtigt ist. Um sich abzusichern, arbeiten viele

Musikschul-Lehrpersonen an mehreren Musikschulen mit Teilpensen oder stocken ihr Einkommen mit vielfältigen Zusatzarbeiten auf. Das Abklappern dezentraler Unterrichtsorte in verschiedenen Gemeinden und die Durchführung von Vortragsübungen an diesen Orten bedeuten eine enorme zeitliche Belastung und blockieren das Restpensum der Woche derart, dass ein Nebenerwerb oft verunmöglich wird.

Musikschul-Lehrpersonen sind meist auf verschiedene Einnahmequellen angewiesen. Deshalb existiert ein permanenter Konflikt, Zeit für die unterschiedlichen Arbeiten zu finden und gleichzeitig obligatorischen Sitzungsterminen der Musikschule nachzukommen, die im Wochenablauf nicht

fixiert sind. Überbelastung und Zeitknappheit sind ständige Begleiter bei der Arbeit und ein vielerorts nicht korrekt umgesetzter Berufsauftrag führt zu einer massiven Anhäufung unbezahlter Überstunden.

Die Arbeit an einer Musikschule umfasst mehr als subventionierten Privatunterricht

Die kantonalen Arbeitsverträge sind vollumfänglich auf die Schülerzahlen ausgerichtet. Das eigentliche Tätigkeitsfeld einer Musikschul-Lehrperson ist jedoch wesentlich vielschichtiger als die reine Unterweisung von Schülerinnen und Schülern. Es umfasst:

- Unterrichts- und Elternarbeit
- intensive Vorbereitungsarbeit, Arrangieren, Komponieren

Der LMS: Geschichte, Ziele, Vorstand und Kontakt:

Der LMS wurde 2002 als LVB-Verbandssektion gegründet. Die Anerkennung der Musikschulen als Schulart im damaligen neuen Bildungsgesetz weckte Neugier auf die damit verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssituation der Musikschul-Lehrpersonen. Neue Arbeitsverträge versprachen mehr Sicherheit und die Aufnahme in die Pensionskasse einen gelasseneren Blick aufs Alter. Mittlerweile macht sich Ernüchterung und Verärgerung breit, weil sich viele LMS-Mitglieder bei wachsendem Pflichtenheft um einen Teil ihrer Rechte geprellt fühlen. Die Musikschulen befinden sich generell in einem schwierigen Spannungsfeld: Der Kanton erlässt Gesetze und Vorgaben, die Gemeinden müssen bezahlen und suchen häufig kostengünstige Umsetzungen, die nicht korrekt sind.

Der LMS bezweckt...

... die Interessen der Lehrpersonen der Basellandschaftlichen Musikschulen zu wahren und sich für deren Anliegen einzusetzen.

... die Vertretung im LVB durch Delegierte wahrzunehmen.

... Information, Meinungs- und Willensbildung im Sinne der gemeinsamen Arbeit im LVB.

... Öffentlichkeitsarbeit und berufspolitische Interessenvertretung der Mitglieder.

Aktuell setzt sich der Vorstand des LMS wie folgt zusammen:

Rahel Baltensperger-Mattmüller (Musikschulen Allschwil und Beider Frenkentäler)

Beate Westenberg (Musikschule Birsfelden)

Yvonne Sugawara (Musikschule Münchenstein)

Tobias Maeder (Musikschule Leimental)

Bernhard Müller (Regionale Musikschule Sissach)

Kontakt: y.sugawara@bluewin.ch

- Ensembleleitung, Durchführung von Musikprojekten, Musiklagern, Konzertbesuchen, Umrahmung von Schul- und Gemeindefeiern
- Durchführung von Stufenprüfungen und Wettbewerben
- Musizieren, Mitgestalten und Teilnahme am kulturellen Leben der Gemeinden
- repräsentatives eigenes Spiel
- Arbeiten im Bereich Schulgestaltung und Zusammenarbeit mit andern Schularten
- Feedbackkultur, Qualitätsentwicklung, themenspezifische Entwicklungsgruppen
- Konventsarbeit, Arbeit in Musikschulgremien, Mandate
- Betreuung der Infrastruktur

Zahlreiche weitere Kompetenzen und Qualifikationen, die eine Musikschul-Lehrperson (Musiker/in) mitbringt und auf die bei der Neubesetzung einer Stelle immer mehr geachtet wird, liegen brach. Sie können von den Schulleitungen kaum genutzt werden, da dafür nicht genügend Kapazität im Arbeitspensum vorgesehen ist. Eine zeitweilige Unterbeschäftigung einer Lehrperson könnte von der Schule jedoch gewinnbringend umgewandelt werden, indem die betreffende Lehrperson ihre Fähigkeiten im Rahmen schulischer Projekte einbringen würde.

Echte Anerkennung sieht anders aus

Stolz hat sich der Kanton Baselland 2003 als erster Kanton der Schweiz eine neue Schulart geleistet: die Musikschulen. Leider scheint er 9 Jahre später wenig bereit, sich für die dort arbeitenden Lehrpersonen verantwortlich zu fühlen.

Musikschul-Lehrpersonen haben zwar unbefristete, kantonale Arbeitsverträge, diese bieten in der Umsetzung aber nicht die Sicherheit, die Arbeitnehmende erwarten dürfen. Das Risiko möglicher Minderbeschäftigung wird ausschliesslich auf die Arbeitnehmenden abgewälzt.

Der Kanton scheint kaum bemüht, die Grundlagen durchzusetzen, die eine professionelle Musikausbildung erfordert. Das beginnt bei den Arbeitsverträgen, die kurzfristige, lohnrelevante Pensenschwankungen zulassen, und geht bis zur Verfügbarkeit adäquater Räumlichkeiten für den Unterricht. Gerne werden Verantwortungen zwischen dem Kanton und den Gemeinden hin- und hergeschoben.

Der Kanton hat damals die Vereinheitlichung der Musikschulen gewollt und den Lehrpersonen mehr Sicherheit mit neuen Arbeitsverträgen versprochen. Er ist somit für die Offenlegung aller Vertragskomponenten (insbesonde-

re der Rahmenvertragsbedingungen) und die korrekte Einhaltung der Arbeitsverträge nach Personalgesetz verantwortlich. Indem er die Musikschulen zur Schulart erhoben hat, hat er ihre Äquivalenz mit den anderen Schulen zu gewährleisten und alle Lehrpersonen im Kanton gleich zu stellen.

Werden Sie LMS-Mitglied und/oder werben Sie Neumitglieder an!

Es ist dringend erforderlich, die Musikschulen dem Bildungsgesetz gemäss als gleichwertige Bildungsstätten anzuerkennen und den an Hochschulen ausgebildeten Lehrpersonen verlässliche und faire Arbeitsbedingungen zu verschaffen! Der LMS setzt sich für diesbezügliche Verbesserungen ein und ist an weiteren Erfahrungsberichten von Musikschul-Lehrpersonen interessiert. Nehmen Sie Kontakt mit uns auf oder – noch besser – werden Sie Mitglied im LMS! Je mehr Musikschul-Lehrpersonen sich mit dem Vorgehen des LMS solidarisieren, desto mehr Gewicht erhält unser Verband!