

Auch wenn es Überwindung kostet: Die Anwendung des Berufsauftrags ist unverzichtbar!

Von Christoph Straumann



Neben der Umsetzung der eigentlichen Schulreformen steht den Baselbieter Schulen in diesem Kontext noch eine ganz andere Herausforderung bevor: Das Einhalten der bezahlten Jahresarbeitszeit! Ziel muss es sein, alle in den nächsten Jahren zusätzlich zum Unterricht hinzukommenden Arbeiten innerhalb der zur Verfügung stehenden Zeitgefässe bewältigen zu können. Was ist zu tun?

Arbeitszeit steht im Fokus

Die Diskussionen rund um die Arbeitszeit von Lehrpersonen sind derzeit wohl so aktuell wie selten zuvor:

- Die nach aussen spürbare Umsetzung der vom Landrat als Sparmaßnahme beschlossenen temporären Pflichtlektionenerhöhung für Fachlehrpersonen der Sek I und der Sek II zieht die Frage nach sich, wo und wie der nötige Abbau schulischer Dienstleistungen stattfinden soll. Dies führte zu langen und nicht selten bemühenden Diskussionen zwischen

Schulleitungen und Kollegien – bisher nur mit spärlichen Ergebnissen.

- Der Bildungsdirektor meldet sich in einer knappen Mitteilung an die Belegschaft, deren Inhalt es aber in sich hat: Gemäss einer Praxisänderung bezüglich dem Umgang mit der unterrichtsfreien Arbeitszeit während den Schulferien soll plötzlich der 3. Januar, der nur alle paar Jahre einmal in die Schulferien fällt, nicht mehr gleich behandelt werden wie alle anderen Schulferientage, sondern neu für die Lehrpersonen als spezieller Arbeitstag deklariert werden.
- Der breiten Lehrerschaft wird immer mehr bewusst, dass – mit Ausnahme der Frühfremdsprachen-Ausbildung auf der Primarstufe – für keine der in der Regel obligatorischen Weiterbildungsveranstaltungen der kommenden Reformjahre zusätzliche Entschädigungen für aufgewandte Arbeitszeit zur Verfügung steht.

Abrechnung der Arbeitszeit ist zwingend!

Wie soll auf diese Entwicklungen, die primär unter dem Diktat der gegenwärtigen Sparhysterie in unserem Kanton stehen, kühl, aber klar und wirkungsvoll reagiert werden? Aus Sicht des LVB gibt es darauf nur eine plausible Antwort: Die etablierte und auch vom Arbeitgeber als Argumentationsbasis akzeptierte Abrechnung der geleisteten Arbeitszeit über den Berufsauftrag ist zwingend anzuwenden. Als verlässliche Basis für den künftigen Arbeitsfrieden an unseren Schulen muss die Arbeitszeiterfassung von allen Schulbeteiligten als einzige vernünftige Möglichkeit, glaubhaft Rechenschaft über die geleistete Arbeit ablegen zu können, anerkannt und – in Zukunft besser als bisher – auch gelebt werden.

Es ist der LVB-Führung absolut bewusst, dass die obligatorische Agen-

daführung für all jene Arbeiten, die neben dem eigentlichen Unterricht sowie dessen Vor- und Nachbereitung geleistet werden, nicht bei allen Kolleginnen und Kollegen beliebt ist, obwohl sie in immer mehr Kantonen zum Standard gehört. Der LVB ist aber davon überzeugt, dass dieses Arbeitszeiterfassungsinstrument unsere einzige Chance ist, der Politik sowie der breiten Bevölkerung plausibel aufzeigen zu können, dass es auch an den Schulen nicht möglich ist, mit immer weniger Zeitressourcen immer mehr zusätzliche Projekte in ansprechender Qualität bewältigen zu können.

Vergleich mit der übrigen Berufswelt

Eine konsequente Arbeitszeiterfassung ist in der übrigen Berufswelt weit verbreitet und eine absolute Selbstverständlichkeit: Würden Sie von Ihrem Handwerker eine Rechnung ohne beigefügten Arbeitsrapport akzeptieren? Was würden Sie von einem Anwalt halten, der Ihnen eine Pauschale ohne Benennung seines zeitlichen Aufwands in Rechnung stellt? Welcher Arzt kann es sich erlauben, die aufgewandte Arbeitszeit jeder einzelnen Leistung nicht fein säuberlich zu deklarieren?

Wollen wir von unserem Umfeld verstanden werden, ist es aus Sicht des LVB absolut notwendig, dass auch für uns Lehrpersonen, mindestens im aktuell bestehenden, beschränkten Umfang von maximal 15% der Jahresarbeitszeit, eine entsprechende Zeiterfassung zur Selbstverständlichkeit wird.

Was als Konzept für die faire Organisation der Arbeitszeit bei unseren sozialpartnerschaftlichen Auseinandersetzungen auf der Verhandlungsebene recht gut funktioniert, muss nun auch noch in der Praxis jeder einzelnen Schule korrekt und konsequent zur Anwendung kommen. Ein nicht mit

konkreten Zahlen untermauertes Jammer über die zunehmende Arbeitsbelastung stösst nirgendwo auf positive Resonanz. Dies müsste spätestens nach der medialen Sommerloch-Debatte über unsere Löhne allen Lehrerinnen und Lehrern klar geworden sein.

Was nun getan werden muss

Jetzt muss gehandelt werden! Alle Lehrpersonen sind dazu aufgerufen, sich einen aktiven, professionellen Umgang mit dem Berufsauftrag anzugehn, auch wenn das Überwindung kosten sollte. Nur mithilfe einer persönlichen Buchführung kann die Arbeitszeit in einem vernünftigen Rahmen gehalten werden, und das ist angesichts der gegenwärtigen Kombination aus Reform- und Sparwahn nötiger denn je.

Da der augenscheinlich nötige Abbau von Arbeitsfeldern an den Schulen auf den Ebenen «Kanton» und «Einzelschule» offenbar nicht im allgemeinen Konsens umzusetzen ist, muss dieser Schritt nun auf der individuellen Ebene in Angriff genommen werden. Es geht jetzt also für jede Lehrerin und jeden Lehrer darum, die Einhaltung der zulässigen Jahresarbeitszeit für sich persönlich anzustreben und durchzusetzen. Dafür braucht es Belege, ohne welche im Rahmen der nachfolgenden Evaluation keine Forderung durchzusetzen wäre. Das gilt sowohl für die individuelle, als auch, im Sinne einer späteren Gesamtschau, für die kantonale Ebene.

In den ersten Wochen des neuen Schuljahres sind demnach folgende Schritte individuell in die Wege zu leiten:

- Überlegen Sie sich, welche Aufgaben Sie auf der Basis der Ihnen zur Verfügung stehenden Zeitressourcen erledigen können. Für Fachlehrpersonen wurden diese Ressourcen durch die Pflichtlektionenerhöhung gekürzt. Eine Neuorganisation ist hier auf jeden Fall nötig.

- Besprechen Sie Ihre Bedürfnisse – und dies spätestens bis zu den Herbstferien! – mit Ihrer Schulleitung. Hören Sie sich auch die Vorschläge Ihrer oder Ihres Vorgesetzten an. Die Schulleitungen sind gemäss den geltenden Reglementen dazu verpflichtet, mit Ihnen ein Zeitbudget zu vereinbaren (und nicht nur zu verordnen!), in welchem Aufgaben und Ressourcen in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen. Ein pedantisches «Erbsenzählen» ist dabei im beidseitigen Interesse zu vermeiden. Die Einigung auf Pauschalen kann in dieser Hinsicht durchaus eine Lösung sein. Diese müssen aber unbedingt mit den realen Gegebenheiten übereinstimmen. Wenn Sie nicht sicher sind, ob die in der Pauschale umrissene Zeit für die Erfüllung der entsprechenden Aufgabe ausreicht, haben Sie das Anrecht auf individuelle Buchführung.

Persönlich aktiv werden!

Wichtig ist auf jeden Fall, dass Sie Meinungsverschiedenheiten früh und offen ansprechen. Aus unseren Gesprächen und Auseinandersetzungen mit Vertretungen der Schulleitungen aller Stufen wissen wir, dass viele Schulleiterinnen und Schulleiter von ihren Mitarbeitenden geradezu erwarten, dass diese das Gespräch suchen und sich melden, wenn bezüglich der Organisation der Arbeitszeit Handlungsbedarf besteht. Beachten Sie dabei auch den uns immer wieder vorgehaltenen Grundsatz, gemäss welchem viele Schulleitungen agieren: «Wer sich nicht persönlich bei uns meldet, ist grundsätzlich zufrieden mit der Arbeitsplatzsituation.»

Funktionstüchtigen

Regelungsrahmen anwenden!

Der LVB ist davon überzeugt, dass die Lehrpersonen mit den gültigen Regelungen bezüglich der Organisation der Arbeitszeit, gerade auch für die eingangs erwähnten Beispiele, an sich gut

gewappnet sind: Steht belegbar keine Arbeitszeit mehr zur Verfügung, können neue Aufgaben schlicht und einfach nicht mehr verordnet werden!

Haben Sie also den Mut, bei Ihrer Schulleitung vorstellig zu werden! Es gibt in dieser Frage keinen Grund, zurückhaltend zu sein. Im Gegenteil: Wenn sich die allermeisten Lehrpersonen stillschweigend mit auf sie ausgeübtem Druck zufriedengeben (oder nur die Faust im Sack machen), wird der Arbeitgeber sich in Zukunft definitiv nicht veranlasst sehen, seine aktuelle Praxis bezüglich Projektrealisierung und Personalplanung anzupassen. Auch die Rücknahme der zusätzlichen Pflichtstunde ist dann gefährdet.

Der LVB ist für Sie da!

Sollte sich abzeichnen, dass Ihre berechtigten und sauber belegten Forderungen zu einem Konflikt mit Ihrer Schulleitung führen, können Sie sich als LVB-Mitglied auch an unseren Beratungsdienst wenden und um Unterstützung nachsuchen. Dazu gehört auch eine allfällige Begleitung zu heiklen Gesprächen.

Ihr Berufsverband ist daran interessiert und wird sich dafür einsetzen, dass auch durch die aktive Rolle jeder einzelnen Lehrperson spätestens im neu beginnenden Schuljahr an allen Baselbietter Schulen der Berufsauftrag korrekt und regelkonform umgesetzt wird. Um mehr konkrete Informationen über den Umgang mit dem Berufsauftrag an den einzelnen Schulen zu erhalten, wird der LVB im Herbst eine Online-Mitgliederbefragung durchführen, die diesem Thema gewidmet ist.

Auch wenn es Überwindung kosten mag: Aus Arbeitnehmersicht gibt es keine vernünftige Alternative zu einem korrekt und konsequent umgesetzten Berufsauftrag.