

Nein zu dieser Revision des Berufsauftrags! Bestehende Schwächen bleiben, Mehrwert nicht ausgewiesen

von Roger von Wartburg

Vorbemerkung: Diese Vernehmlassungsantwort des LVB zum Entwurf der Landratsvorlage «Berufsauftrag und Jahresarbeitszeit der Lehrpersonen – Personaldekret und Arbeitszeitverordnung Lehrpersonen» integriert die wichtigsten Anliegen der Stellungnahmen mehrerer LVB-Verbandssektionen, namentlich des BLVSS (Sportlehrpersonen), des LVHS (Lehrpersonen der KV-Schulen) und des GBL (Gymnasiallehrpersonen).

Mitwirkung, Würdigung und Gesamteinschätzung

Es trifft zu, dass die Zufriedenheit mit dem bisherigen System des Berufsauftrags der Lehrpersonen keineswegs berausend ist, weshalb sich eine Revision desselben grundsätzlich als durchaus nachvollziehbares Unterfangen präsentiert. Deshalb hat der LVB die geplante Überarbeitung von Beginn weg kritisch-konstruktiv begleitet; einerseits in der Projektgruppe durch den damaligen LVB-Geschäftsführer Michael Weiss (resp. nach seinem Hinschied im Januar 2020 durch LVB-Präsident Roger von Wartburg) und andererseits im übergeordneten Projektausschuss in Person des früheren LVB-Vizepräsidenten und LCH-Zentralpräsidenten Beat W. Zemp.

Der LVB erkennt, dass der Entwurf im Vergleich zur Arbeitsversion vom Juni 2020, welche im Rahmen eines sogenannten «Praxistests» den Lehrpersonen- und Schulleitungsorganisationen zur Prüfung vorgelegt worden

war, in verschiedenen Punkten im Sinne resp. gemäss den Forderungen des LVB angepasst wurde, namentlich etwa im Bereich der Grundsätze (§ 3) inkl. expliziter Nennung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers oder der klareren Differenzierung zwischen Klassen- und Schulveranstaltungen.

Ebenfalls kann sich der LVB mit verschiedenen genannten Zielsetzungen einverstanden erklären, so etwa mit dem Vorrang notwendiger organisatorischer Tätigkeiten gegenüber schulinternen Schulentwicklungsvorhaben im Bereich der schulbezogenen Aufgaben oder mit der Auslagerung der Bereiche E1 und E2 in einen erweiterten Auftrag, der zusätzlich zu ressourcieren sei (unter der Voraussetzung, dass ebendiese Ressourcierung auch angemessen ist).

Wenn die revidierte Version jedoch zum Erfolgsmodell werden und besser «gelebt» werden sollte als der Status quo, so müsste sie für die Direktbe-

troffenen unmittelbar erkenn- und benennbare Vorteile hervorbringen im Vergleich zum Bestehenden. In der Einschätzung des LVB vermag der vorliegende Entwurf der Landratsvorlage dies – trotz unterstützenswerten Ansätzen – gesamthaft jedoch nicht zu leisten; vielmehr wären substanzelle Anpassungen dafür nötig. In der aktuellen Ausgestaltung ist für uns nicht erkennbar, mit welchen Argumenten die Lehrpersonen auf breiter Front von diesem Konglomerat überzeugt werden sollen. **Entsprechend lehnt der LVB die Revision in der vorliegenden Form ab.** Weshalb der LVB zu diesem Urteil kommt, soll im Folgenden entlang einiger Schwerpunkte erläutert werden.

Zementierung der Schlechter-behandlung der Primarstufe

Ganz zu Beginn des Projekts hatte der LVB als eine seiner Grundbedingungen für eine Revision des Berufsauftrags diese Aussage formuliert: «Die Gleichbehandlung der Primarstufe hinsichtlich Entlastung des Klassenlehramts mit den übrigen Schulstufen ist unabdingbar und von hoher Priorität.» Dieses zentrale Anliegen wird mit dem vorliegenden Entwurf der Landratsvorlage nicht erreicht.

Für den LVB ist es unverständlich und ein Unding, dass es im Kanton Basel-Landschaft auf der Primarstufe wei-

In der aktuellen Ausgestaltung ist für den LVB nicht erkennbar, mit welchen Argumenten die Lehrpersonen auf breiter Front von diesem Konglomerat überzeugt werden sollen.

terhin keine flächendeckende Klassenlehrpersonen-Spezialfunktion geben soll, zumal der für diese eminent wichtige Aufgabe veranschlagte Prozentsatz der Jahresarbeitszeit klar nicht ausreicht. Gerade im Kindergarten und in der Primarschule sind infolge der massiven Heterogenität die Kontakte mit Erziehungsberechtigten und externen Stellen besonders aufwendig. Vor diesem Hintergrund ist auch nicht plausibel erklärbar, weshalb gemäss Entwurf der Jahresarbeitszeitanteil im Bereich A/B für die Primarstufe kleiner ist als für die Sekundarstufen. Dass eine Mehrheit der Tagsatzung der Baselbieter Gemeinden im Frühling 2019 die Mehrbelastung der Klassenlehrpersonen als «vernachlässigbar klein» (Landratsvorlage, S. 12) einstuft, wirkt geradezu wie ein Hohn.

Gemäss Besoldungsstatistik unseres nationalen Dachverbands LCH sind die Baselbieter Primarlehrpersonen in den letzten Jahrzehnten im interkantonalen Vergleich weit ins Hintertreffen geraten und stellen in der Nordwestschweiz sowohl betr. Einstiegs- wie auch Maximallohn das Schlusslicht dar. Überdies entlastet Basel-Stadt die Klassenlehrpersonen im Kindergarten um 2 und in der Primarschule um 1.75 Jahreslektionen, Solothurn wie der Aargau die gesamte Primarstufe um 1 Jahreslektion, wobei per 1.1.2022 die Aargauer Klassenlehrpersonen sogar noch um eine Lohnklasse höher eingestuft werden als die Fachlehrpersonen. Die Revision des Berufsauftrags würde die Gelegenheit bieten, hier ebenfalls endlich einen ersten Schritt in die richtige Richtung zu machen – doch es geschieht nicht.

Selbst wenn man den Co-Auftraggebenden zugutehalten möchte, dass sie

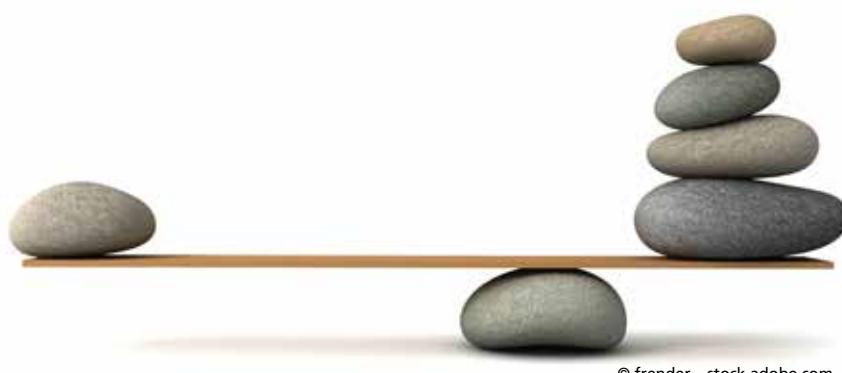
mit dem Konzept der Variabilität für die Primarschulen noch zu retten versuchen, was zu retten sein möge, so stellt das neuerliche Verwehren einer flächendeckenden Entlastung für die Klassenlehrpersonen der Primarstufe eine niederschmetternde Hypothek für das Projekt als Ganzes dar. Außerdem weckt der erwähnte Grundsatz der Variabilität in Sachen Anstellungsbedingungen ungute Erinnerungen an längst überwunden geglaubte Ortszulagen-Systeme früherer Jahrzehnte, gegen die sich der LVB stets zur Wehr gesetzt hat. Schlimmstens kann er sogar zum Öffner der Büchse der Pandora werden, indem er weitere Bestrebungen in Richtung communal unterschiedlicher Anstellungsbedingungen nach sich ziehen könnte.

Illegitime Pflichtstunden-erhöhung am Zentrum für Brückenangebote (ZBA)

Die gemäss Dekret zum Personalgesetz § 5 Buchstabe d (4) geplante Veränderung der Pflichtlektionenzahl für das ZBA via Revision des Berufsauf-

trags löst Befremden aus: Die nicht nachvollziehbare Begründung erweckt zudem das ungute Gefühl, auf diesem Weg ein fait accompli schaffen und eine Betrachtung der effektiven Arbeitsbelastung schlicht vermeiden zu wollen.

Tatsache ist, dass die Bezeichnung der Schule sich geändert hat. Die Aufgaben der dort arbeitenden Lehrkräfte sind aber die gleichen geblieben. Die Klientel des schulischen Profils besteht weiterhin aus Jugendlichen, welche bisher das Schulische Brückenangebot (SBA plus bzw. SBA basis) besucht haben. Dass nun neu lediglich die Modellumschreibungen Berufsfachschulen mit 24 oder 26 Lektionen Unterrichtsverpflichtung und der Sekundarschule (mit 27 Lektionen Unterrichtsverpflichtung), nicht aber jene der Berufsfachschulen mit 22 oder 23 Lektionen Unterrichtsverpflichtung zugrunde gelegt werden sollen, ist unverständlich. Die angeführte Behauptung, aufgrund der Neuausrichtung entfalls «die Möglichkeit gemäss bisherigem § 5 Abs. 1 Buchstabe f des



© frender – stock.adobe.com

Das neuerliche Verwehren einer flächendeckenden Entlastung für die Klassenlehrpersonen der Primarstufe ist eine niederschmetternde Hypothek für das Projekt als Ganzes.

Personaldekretes, auch Pensen mit 22 oder 23 Lektionen vorzusehen» greift schon darum nicht, da diese Möglichkeit auch an den Berufsfachschulen (Buchstabe d (2) neu) besteht.

Die veränderte Bezeichnung alleine kann jedenfalls nicht Anlass für eine Veränderung der Pflichtstundenzahl sein, dafür bräuchte es einen nachgewiesenermassen reduzierten Aufwand in jenen Bereichen des Berufsauftrags, welche nicht den Unterricht betreffen. Dies ist bislang nicht erkennbar und wird auch nicht dargestellt. Vielmehr weisen die bisherigen Erfahrungen in die gegenteilige Richtung: Die Einführung von Trimestern inkl. Trimesterberichten und Elterngesprächen anstelle der bisherigen Semester erhöht die ausserhalb der Unterrichtszeit zu erbringende Arbeitsleistung deutlich. Damit ist die Beanspruchung der Unterrichtenden in den bisherigen SBA-Abteilungen faktisch gestiegen und nicht gesunken und entspricht eher jener in der auslaufenden Abteilung BVS 2 (mit 22 Pflichtlektionen).

Im schulischen integrativen Profil (IBK) sind keinerlei Veränderungen erfolgt, es bleibt darum völlig unklar, auf welcher sachlichen Grundlage in diesem Bereich die Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung beruhen soll. Keinesfalls aber rechtfertigt sich eine Pflichtstun-

denerhöhung ohne vorgängigen Nachweis, dass die Arbeitsbelastung am neuen ZBA tatsächlich gesunken ist. Hierfür bräuchte es zuerst einen sorgfältigen Vergleich der neuen mit der bisherigen Situation. Es spricht daher alles dafür, die Unterrichtsverpflichtung gemäss Status quo auf die schulischen Abteilungen des neuen ZBA zu übertragen.

Die Thematik der Arbeitszeiterfassung

Es trifft zu, dass die bestehende Arbeitszeiterfassung für den nicht unmittelbar unterrichtsbezogenen Bereich (EAF) bei einem beträchtlichen Teil der Lehrpersonen (und auch Schulleitungen) auf wenig Gegenliebe stößt. Dies hat allerdings entscheidend auch damit zu tun, dass die Schulleitungen bis anhin keine Möglichkeit hatten, engagierten Lehrpersonen mit via EAF nachgewiesener Überzeit Kompensationsmöglichkeiten aufzuzeigen. Lediglich das Übertragen der Überzeit in das nächste Schuljahr war möglich, verbunden mit der vagen Hoffnung, sie dort abbauen zu können. Gerade dieser Umstand hat die Akzeptanz des bisherigen Berufsauftrags bei vielen Direktbetroffenen untergraben.

Der LVB hat von Beginn weg darauf hingewiesen, dass einer umfassenden Revision des Berufsauftrags der Lehr-

personen zwingend eine alle Stufen umfassende, breit angelegte Datenerfassung über den effektiven Arbeitsaufwand für die Erfüllung aller geforderten Aufgaben und Aufträge vorausgehen müsste. Ohne eine solche Datenerhebung im Vorfeld muss eine Neufassung ein auf Annahmen basierendes, aber nicht auf Daten gestütztes Konstrukt bleiben. Eine entsprechende Datenerfassung würde übrigens auch dabei helfen, die beiden erstgenannten Kritikpunkte (tatsächlicher Aufwand von Klassenlehrpersonen der Primarstufe und der Lehrpersonen am neuen ZBA) konkreter zu beleuchten.

Wir verstehen die verbreiteten Vorbehalte gegenüber dem Einsatz eines offiziellen Arbeitszeiterfassungstools (AZET) nicht. Dieses würde ja gerade garantieren, dass die Jahresarbeitszeit nach den gleichen Kriterien und mit den gleichen Mitteln erfasst und dokumentiert würde. Der Grundsatz der Vertrauensarbeitszeit ist an sich nicht falsch. Wenn sich aber zeigen sollte, dass hinsichtlich Jahresarbeitszeit ein systemisches Problem vorliegt, das eine erfolgreiche Umsetzung des Berufsauftrags verhindert, dann braucht es ein validiertes, allseitig akzeptiertes AZET. Nur so lassen sich die damit gewonnenen Daten vergleichen und endlose Diskussionen vermeiden. Ob die geplante begleitende Wirkungsstudie (Landratsvorlage S. 14) derlei Ansprüchen genügen können würde, lässt sich nicht abschätzen.

Teilflexibilisierung des Grundauftrags und Vermischung der Bereiche C und E1

In Bezugnahme auf die unmittelbar zuvor beschriebene Thematik unterstützt der LVB grundsätzlich das Anstreben eines teilflexibilisierten Grundauftrags, gerade weil dadurch erstmals eine Option entstünde, übermäßige Aufwände im Kontext schulbezogener Aufgaben in den Bereichen A/B zu kompensieren.

Davon profitieren könnten beispielsweise die Fachschaften Sport und Bildnerisches Gestalten der Sekundarstufe II, welche vielerorts schon immer



vielfältige und aufwendige Leistungen zugunsten von Schulveranstaltungen und -anlässen erbracht haben, sich aber – neben den auch die Lehrpersonen anderer Stufen betreffenden nicht vorhandenen Kompensationsmöglichkeiten – weiterhin mit einer höheren Pflichtstundenzahl als ihre Kolleginnen und Kollegen anderer Fachschaften konfrontiert sehen. Dass eine generelle Angleichung der Pflichtstundenzahl auf der Sekundarstufe II in sämtlichen Fächern, wie von BLVSS und LVB seit Jahren gefordert, im Kontext dieser Revision gar nicht erörtert wurde, ist stossend.

Wie die Teilflexibilisierung des Grundauftrags unterliegt auch die mögliche Vermischung der Bereiche C und E1 mitsamt der Zuweisung und Ressourcierung der Spezialfunktionen sehr offen gehaltenen Formulierungen. Das zieht verschiedene Frage- und Problemstellungen nach sich, umso mehr als dass der zugesagte Anhang mit Umschreibungen der Spezialfunktionen noch nicht vorliegt und daher nicht validiert werden kann.

Für die Spezialfunktionen und -aufgaben gibt es neben der als verbindlich klassifizierten Auflistung gemäss §7 Abs. 3 die Möglichkeit der Festlegung weiterer Spezialfunktionen via Schulprogramm. Um zu grosse Unterschiede zwischen den Schulstandorten zu vermeiden, bräuchte es aus Sicht des LVB in diesem Kontext zwecks Orientierung transparent ausgewiesene Listen von Tätigkeiten inklusive an der Schulgrösse gemessenen Kennzahlen. Andernfalls ist standortspezifische Willkür und ein Widerspruch zum Grundsatz «gleicher Lohn für gleiche Arbeit» zu befürchten.

Eine solche Auflistung würde auch verhindern helfen, dass historisch gewachsene Aufgaben, die trotz beträchtlichen Aufwands bis dato oft einfach nebenher erledigt werden, im Vergleich zu als besonders «modern» oder «hip» klassifizierten Tätigkeiten einfach unter den Tisch fallen. Zur erstgenannten Gruppe von Verantwortlichkeiten zählen z.B. die Organisation von Schulanlässen und kantonalen



Grossanlässen, der Unterhalt von Materialien, Sammlungen und (Spezial-)Räumlichkeiten, Layout- und Designarbeiten, Talentförderung und Kursadministration (wie J+S-Coach) etc.

In den Zielen der Vorlage (S. 15) steht, dass der erweiterte Auftrag mit den Spezialfunktionen und -aufgaben sowie deren Ressourcierung «transparent gepflegt» werden solle. Was aber bedeutet das faktisch? Kann der Konvent einer Schule hinsichtlich der Relevanz und Wertigkeit spezifischer Spezialfunktionen mitbestimmen oder obliegt diese Aufgabe allein der subjektiven Einschätzung der Schulleitung? Auch hierzu braucht es transparente Regelungen.

Darüber hinaus kann bei der zwischen Schulleitung und Lehrperson «in Absprache» zu vereinbarenden Verteilung der Jahresarbeitszeit und der Übernahme von Spezialfunktionen nicht einfach ausgeblendet werden, dass Erstere die Vorgesetzten der Zweitgenannten sind und mit dem neuen Lohnsystem sogar über deren Lohnentwicklung entscheiden. Dies hat zweifelsohne Auswirkungen auf die damit verbundenen Prozesse.

Ganz konkret: Die Schulleitung beauftragt eine Lehrperson mit der Planung und Durchführung der Checks an ihrer Schule, der Organisation eines Sport-

tages oder eines öffentlichen Schulanlasses, dem Layout schulischer Dokumente oder Ähnliches mehr – alles aufwändige Aufgaben ausserhalb des engeren Zuständigkeitsbereichs der Lehrperson. Wer entscheidet nun abschliessend darüber, ob diese Leistung dem Bereich C, E1 oder beiden zugeordnet wird, falls hierüber kein Konsens besteht? Und wer entscheidet über das dazugehörige Mengengerüst innerhalb der Jahresarbeitszeit?

In jedem Fall darf das durchaus wohlfreile Ziel, «die besonderen Interessen und Stärken der Lehrpersonen [...] für die Schule bedarfsgerechter zu verwenden» (Kommentar zu §9 Abs. 4), nicht als Vorwand dienen, Lehrpersonen zur Übernahme zusätzlicher Spezialaufgaben zu drängen, wenn sie mit der vorgeschlagenen Regelung nicht einverstanden sind. Ein expliziter Verweis im Berufsauftrag auf das Mit- und Einspracherecht der Lehrpersonen hinsichtlich der Verteilung der Jahresarbeitszeit ausserhalb der Norm und der Übernahme von Spezialfunktionen würde diese Problematik beheben.

Mehr Arbeitszeit für Kernaufgabe Unterricht nur auf dem Papier

Die heutige Schulrealität ist unter anderem dadurch gekennzeichnet, dass immer mehr Aufgaben neben dem eigentlichen Unterricht zu bewältigen sind: mehr Teamarbeit, mehr Abspra-



Mogelpackung:

Die Behauptung, der Kernauftrag Unterricht werde gestärkt, hält einer genaueren Betrachtung nicht stand.

chen mit Förderlehrkräften, mehr Planungssitzungen, mehr Arbeitsgruppen, mehr Konvente, mehr verordnete Weiterbildungen, mehr Administration, mehr Elternarbeit, umfassendere Beurteilungen etc.

Das alles geht zulasten einer sorgfältigen Vor- und Nachbereitung des Unterrichts – diese aber ist ein zentrales Qualitätsmerkmal von Schule. Die umfassende Sachanalyse vor der didaktischen Aufbereitung einer Lerneinheit; das sorgfältige Vorbereiten der einzelnen Lektion; das präzise auf die Bedürfnisse der Klasse abgestimmte Erarbeiten von Übungsblättern; anregend gestaltete Materialien; Korrekturen und Beurteilungen, die für die Schülerinnen und Schüler transparent und nachvollziehbar sind – das sind kostbare Elemente eines guten Unterrichts, die Zeit brauchen. Deshalb hat sich der LVB stets für den Schutz dieser Zeitressourcen starkgemacht und unterstützt entsprechend im Grundsatz das von den Co-Auftraggebenden ausgegebene Ziel einer Stärkung des Kerngeschäfts Unterricht.

Wenn die BKSD in ihrer Medienmitteilung vom 3. Februar 2021 jedoch schreibt, der vorliegende Vorschlag zur Neuregelung von Berufsauftrag und Jahresarbeitszeit der Lehrpersonen gewichte den Kernauftrag Unterricht «deutlich stärker», so muss festgestellt werden, dass diese Behaup-

tung einer genaueren Betrachtung nicht standhält. Denn auch wenn die prozentuale Erhöhung der Jahresarbeitszeit für den Unterricht und die unterrichtsbezogenen Aufgaben (A/B) auf den ersten Blick erfreulich wirkt, so verstellt sie den Blick darauf, dass – im Vergleich zum bisherigen System – verschiedene zusätzliche und zeitintensive Aufgaben in den gemischten Bereich A/B hineinverschoben werden, darunter die Elternarbeit, die Schülerberatung, die Zusammenarbeit mit externen Diensten und Fachstellen oder auch Fachschafts- und Teamarbeit. Um einen möglichst transparenten Vergleich zwischen alter und neuer Berechnung zu erhalten, müssten die alten und neuen Formulare mit den entsprechenden Zahlenwerten en détail einander direkt gegenübergestellt werden – andernfalls lässt sich der Vorwurf der Mogelpackung nicht entkräften.

Da auch die stufenangemessene Beaufsichtigung der Schülerschaft in den Unterrichtspausen dem Bereich A zugewiesen wird, möchten wir hierzu die folgende Anmerkung platzieren:

Die Kindergarten-Lehrpersonen wurden im Bereich der Pausenaufsicht stets massiv benachteiligt, weil sie – im Unterschied zu den Lehrpersonen aller anderen Stufen – *immer* die Aufsichtspflicht haben (also während jeder Pause der Kinder) und ihnen dabei auch Spiele oder sportliche Aktivitäten wie Seilspringen oder Stelzenlaufen beibringen. Diese Arbeitszeit, die sich inhaltlich kaum von der eigentlichen Unterrichtszeit unterscheidet, wurde aber nie ausgewiesen und anerkannt – und erst recht nicht entlohnt.

Das Verwaltungsgericht St. Gallen hat in seinem Urteil vom 18. Mai 2020 festgestellt, dass der Kanton St. Gallen die Kindergarten-Lehrpersonen diskriminiere, indem er keine differenzierte Regelung bzw. Entlohnung der Pausenaufsicht vorsieht. Das Verwaltungsgericht bestätigte damit den Entscheid der Verwaltungsrechtskommission vom 9. Mai 2019. Diese auch in Baselland bestehende Ungerechtigkeit wird mit dem neuen Vorschlag und dem grossen Sammelgefäß A/B gewissermassen «versteckt», bleibt aber unverändert bestehen.

Zeitkonto und Stellvertretungen

Die bestehende Regelung mit der so genannten «Lektionenbuchhaltung» wird von der grossen Mehrheit der Lehrpersonen sehr geschätzt, als wertschätzend erlebt und trägt zur Berufszufriedenheit bei. Man könnte sogar sagen, dass die Lektionenbuchhaltung jenes Element des bisherigen Systems sei, welches die grösste Zustimmung findet. Die Lehrpersonen empfinden dieses System als fair: Wenn für den Schulbetrieb wichtige Zusatzleistungen und damit verbundene Überzeit (z.B. als schulinterne Stellvertretung oder im Rahmen von Lagern und Projekten) erforderlich sind, ist es angebracht, dem Arbeitnehmer resp. der Arbeitnehmerin im

Die sorgfältige Vor- und Nachbereitung des Unterrichts ist und bleibt ein zentrales Qualitätsmerkmal der Schule.

Kein Verständnis hat der LVB für die Formulierung in § 13, wonach Stellvertretungslektionen «in der Regel bar entschädigt» und nur «in Ausnahmefällen als angeordnete Überzeit über das Zeitkonto kompensiert werden» können sollen.

Gegenzug dafür eine attraktive Kompensationslösung zu ermöglichen.

Vor diesem Hintergrund bedauert der LVB das geplante Ersetzen des positiv besetzten Begriffs «Lektionenbuchhaltung» durch das eher technokratische «Zeitkonto». Weit wichtiger als die Bezeichnung und letztlich auch die Frage, ob das Guthaben in Lektionen oder Arbeitsstunden erfasst wird, ist jedoch, dass sämtliche bislang via Lektionenbuchhaltung ermöglichten Kompensationsoptionen – insbesondere begründete Kompensationsurlaube ausserhalb der Schulferien (selbstredend in Absprache mit der Schulleitung) – zwingend auch im neuen Regime möglich bleiben müssen.

Kein Verständnis hat der LVB für die Formulierung in § 13, wonach Stellvertretungslektionen «in der Regel bar entschädigt» und nur «in Ausnahmefällen als angeordnete Überzeit über das Zeitkonto kompensiert werden» können sollen. Diese unnötige Einschränkung stellte gemäss unserer Ein-

schätzung auch eine Ungleichbehandlung der Lehrpersonen gegenüber dem restlichen Staatspersonal dar. Stellvertretungslektionen über das bestehende Pensum hinaus sind Überzeit und müssen auch 1:1 abgebaut werden können. Die Lehrperson soll demnach den Umgang mit der Stellvertretungsleistung weiterhin gänzlich selber bestimmen können.

Wir erlauben uns, im Kontext der Stellvertretungs-Thematik auf einen weiteren stossenden Umstand der bislang gängigen Praxis hinzuweisen: Stellvertretungsverträge von bis zu drei Monaten Dauer werden nie zu 100% vergütet, was ungerecht ist, wenn der Stellvertreter/die Stellvertreterin dabei Klassenleitungsfunktionen übernimmt. Es muss möglich gemacht werden, dass die Schulleitung bei der Bestellung des Stellvertretungsvertrages ankreuzen kann, ob dieser mit oder ohne Klassenlehrerfunktion ausgestattet sein soll. Will man die bisherige Regelung beibehalten, muss berufsauftragsspezi-

fisch bei einem Stellvertretungsvertrag ein Merkblatt beigelegt werden, wofür man als Stellvertreter(in) nicht zuständig ist – und die Eltern der Schülerschaft müssen in dieser Hinsicht ebenfalls mit einem entsprechenden Papier darüber informiert werden, mit welchen Anliegen sie sich (nicht) an die Stellvertretung wenden dürfen. Aufschlussreicherweise werden de facto zuerst *immer* Drei-Monats-Verträge abgeschlossen, sodass dann erst der Folgevertrag über die drei Monate hinaus die höhere Entlohnung bringt. Das ist nicht korrekt.

Eine ähnliche Problematik besteht im Bereich des Jobsharings: Auch wenn bei längerer Abwesenheit eines Partners resp. einer Partnerin im Jobsharing-Modell die Klassenlehrerfunktion vom Jobsharingpartner resp. der Jobsharingpartnerin übernommen wird (und nicht der eingesetzten Stellvertretung zufällt), muss diese(r) vom ersten Tag an für diese Mehrleistung entlohnt werden.

Hinsichtlich des Zeitkontos halten wir ausserdem fest, dass der LVB, wie es heute schon an gewissen Schulen versucht wird, es klar ablehnt, dass Minuszeit als Folge fehlender Arbeit in das Zeitkonto der Lehrperson übertragen werden kann. Konkret: Wenn der Unterricht einer Fachlehrperson etwa als Folge einer Klassenexkursion ausfällt, dann soll diese Lehrperson nicht dazu verpflichtet werden können, die ausgefallene Lektion zu einem späteren Zeitpunkt nachholen zu müssen. Ist eine Klasse nicht anwesend und kann die Schule für den betreffenden Zeitpunkt keine unmittelbare Arbeit als Ersatzleistung anbieten, so gilt der Arbeitgeberverzug. Dies muss zwingend in der Verordnung so ausformuliert werden.

Die Lehrpersonen sollen den Umgang mit Stellvertretungsleistungen weiterhin gänzlich selber bestimmen können.

