

Protokoll DV 1.2023/24

vom Mittwoch, dem 20. September 2023, 19.30 – 21.15 Uhr, Coop Tagungszentrum, Muttenz

von Roger von Wartburg

LVB-Delegierte: total 108, anwesend 63
weitere anwesende Mitglieder ca. 40
Vorsitz: Philipp Loretz

Traktanden:

1. Begrüssung, Übersicht, Stimmzähler

Statutarische Geschäfte

2. Protokoll der DV/MV vom 22. März 2023

3. Jahresrechnung 2022/23, Revisionsbericht

4. Budget für das Geschäftsjahr 2023/24 inklusive Festlegung der Mitgliederbeiträge

Berufspolitische Geschäfte

5. Inside LVB: Die Geschäftsleitung informiert über ausgewählte laufende Geschäfte
6. Diverses

1. Begrüssung, Übersicht, Stimmzähler

Philipp Loretz heisst die Anwesenden willkommen. Namentlich begrüsst werden die Ehrenmitglieder Christine Weiss und Gabriele Zückert, die beiden Nationalrats-Kandidatinnen Miriam Locher und Andrea Heger sowie Michel von Büren vom Treuhand-Partner TRESO AG.

Als Stimmzähler wird Benjamin Hänni in stiller Wahl gewählt.

Die Traktandenliste wird ohne Wortmeldungen genehmigt.

Statutarische Geschäfte

Stimmberechtigt sind die Delegierten.

2. Protokoll der DV/MV vom 22. März 2023

Ph. Loretz hebt nicht zum ersten Mal die inhaltliche und sprachliche Präzision des Protokolls von Roger von Wartburg hervor und meint, so ein Bericht sei an sich weit mehr als ein herkömmliches Protokoll. In den vielen Gremien, in denen der LVB Einsitz nimmt, gebe es nirgends Protokolle von ähnlicher Qualität.

Das Protokoll wird ohne Gegenstimmen oder Enthaltungen genehmigt und dem Verfasser R. von Wartburg verdankt. Die Anwesenden spenden Applaus.

3. Jahresrechnung 2022/23, Revisionsbericht

Ph. Loretz übergibt R. von Wartburg das Wort. Dieser betont, dass er sich sehr bemüht habe, den Delegierten zwecks Vorbereitung auf die heutige DV im Voraus alle notwendigen Informationen zur Jahresrechnung transparent in einer schriftlichen Zusammenstellung – zusammen mit der Einladung – zukommen zu lassen. Er möchte entsprechend an dieser Stelle nicht mündlich wiederholen, was alles bereits vorgängig studiert werden konnte, sondern wolle sich auf die wichtigsten Punkte beschränken. Die Erläuterungen zur Jahresrechnung 2022/23 werden überdies im «lvb inform», Ausgabe 2023/24-01, abgedruckt und auch auf der LVB-Website aufgeschaltet werden.¹

Zur Bilanz erwähnt R. von Wartburg nur, dass mittlerweile acht von zehn

Tranchen des Darlehens, das der LVB vor acht Jahren im Zuge der Revision der BLPK hatte aufnehmen müssen, abbezahlt sind. Zwei Tranchen à 15'000 CHF blieben damit noch übrig, in zwei Jahren werde das Darlehen folglich vollständig zurückbezahlt sein und dann aus der Jahresrechnung verschwinden.

Hinsichtlich Erfolgsrechnung verweist R. von Wartburg auf die schriftliche Zusammenstellung, ruft jedoch einige zentrale Elemente in Erinnerung: Die Mitgliedersituation sei schwierig, weil der LVB die zahlreichen Pensionierungen der Babyboomer-Jahrgänge stark spüre. Da viele dieser Mitglieder mit hohen Pensen unterrichtet hatten, hatten sie auch höhere Mitgliederbeiträge entrichtet. Zwar gewinne der LVB laufend Neumitglieder dazu (seit letztem Dezember rund 200 an der Zahl), jedoch gehöre es zu den gegenwärtigen Realitäten inklusive Fachkräftemangel, dass von diesen viele mittlere oder kleine Pensen unterrichteten oder sogar noch in Ausbildung seien. Dadurch müsse quasi jedes Mitglied mit einem hohen Pensum, das in Pension gehe, durch



zwei oder drei Neumitglieder mit niedrigeren Pensen und/oder Ausbildungsstatus kompensiert werden.

Verschlimmert werde dieser Fakt durch den Umstand einer sich verschlechternden Zahlungsmoral. Eine wachsende Zahl von Mitgliedern ignoriere einfach die Mitgliederrechnungen sowie nachfolgende Mahnungen, was zu Ausfällen budgetierter Einnahmen führe.

Ebenso hätten der unumgängliche Umzug in eine neue Geschäftsstelle sowie ein überraschender Todesfall beim externen IT-Partner zu zusätzlichen Aufwänden geführt. Ferner spüre der LVB die Teuerung u.a. bei der Produktion der Verbandszeitschrift durch massiv gestiegene Papierpreise, bei postalischen Versänden oder Anlässen aller Art (auch bezüglich Gastronomie) durch erhöhte Preise im Vergleich zu den Jahren davor.

In der Jubilarenkasse seien die Ausgaben höher als budgetiert ausgefallen, weil im Budgetierungsprozess vergessen gegangen war, dass man, zusätzlich zur regulären Jubilarenfeier, noch

eine verschobene aus der Pandemiezeit nachzuholen hatte. Für das neue Geschäftsjahr sei nun aber alles wieder in der Reihe mit einer Jubilarenfeier im Juni 2024.

Die Kampfkasse musste nicht in Anspruch genommen werden. In der Rechtsschutzkasse seien sowohl Kosten für externe Anwalts- und Verfahrenskosten als auch Erlöse durch Prozessgewinne ausgewiesen. Dies gehöre ja zu den Kernelementen der LVB-Dienstleistungen, dass Mitglieder bei Bedarf Anspruch auf juristische Unterstützung hätten, bis hin vor Gericht, falls nötig.

Zur Jahresrechnung 2022/23 gibt es keine Fragen oder Wortmeldungen.

R. von Wartburg blendet den Revisionsbericht der Centra Treuhand AG ein, welcher den Delegierten die Genehmigung der Jahresrechnung 2022/23 empfiehlt.

Die Jahresrechnung 2022/23 wird ohne Gegenstimmen bei einer Enthaltung genehmigt.

4. Budget für das Geschäftsjahr 2023/24 inklusive Festlegung der Mitgliederbeiträge

R. von Wartburg erläutert die vier Varianten des Budgets 2023/24: Eine Spalte zeigt das Budget ohne Annahme von Anträgen hinsichtlich bestimmter Mitgliederbeiträge (Variante A). R. von Wartburg hält fest, dass der LVB ein finanziell schwieriges Jahr wie das letzte durchaus stemmen könne. Auch ein weiteres Jahr in ähnlicher Grössenordnung wäre noch zu stemmen. Jedoch seien Geschäftsleitung und Kantonalvorstand in intensiven Diskussionen zum Schluss gekommen, der DV zum jetzigen Zeitpunkt zwei Anträge zu den Mitgliederbeiträgen vorzulegen, welche die Finanzen stabilisieren sollen.

Der erste der beiden Anträge beinhaltet, dass neu die pensionierten Mitglieder einen Unkostenbeitrag von 30 CHF pro Jahr entrichten sollen. Die Zahl der pensionierten Mitglieder ist mittlerweile auf rund 1400 gestiegen. Bis anhin können sie ohne jedwelchen Unkostenbeitrag von allen Vergünstigungen durch LCH und LVB weiter profitieren, an Anlässen

des Pensioniertenprogramms teilnehmen und auch das «lvb inform» weiterhin zugestellt bekommen.

Pensioniertenobmann R. Zuberbühler habe im Kantonalvorstand selbst gesagt, der Unterschied von früher zu heute sei frappant: Vor ein paar Jahrzehnten habe man als pensioniertes Mitglied keinen Anspruch auf irgendwelche Dienstleistungen mehr gehabt, heute aber, was auch rege genutzt werde, könnten die Pensionierten von den zahlreichen Vergünstigungen profitieren. R. von Wartburg ergänzt, dass dies auch einen Aufwand seitens Geschäftsleitung nach sich ziehe, etwa durch Versände, Anfragen per Telefon oder E-Mail, Beratungen betreffend Vergünstigungen usw. Aus diesen Gründen sei der Kantonalvorstand zur Überzeugung gelangt, ein vergleichsweise kleiner Unkostenbeitrag von 30 CHF pro Jahr sei angemessen.

R. von Wartburg erklärt, dieser Antrag sei für den LVB mit so gut wie keinen finanziellen Risiken verbunden. Selbst wenn – wovon man nicht ausgehe, man habe im Voraus auch einige persönlich bekannte pensionierte Mitglieder um eine Einschätzung gebeten – ein Grossteil der Pensionierten wegen dieses Unkostenbeitrags austreten würde, gingen dadurch nicht Einnahmen verloren, die man bisher hatte. Mit Ausnahme freiwilliger und sehr verdankenswerter Sympathiebeiträge im Umfang einiger tausend Franken pro Jahr seien die Pensionierten bis dato nicht Teil budgetierter Einnahmen gewesen. Würde stattdessen ein Grossteil der pensionierten Mitglieder den neuen Unkostenbeitrag akzeptieren, führe dies zu einem jährlichen Mehrerlös von ca. 40'000 CHF (Variante B).

Sollte die DV diesem ersten Antrag des Kantonalvorstands zustimmen wollen, müsste gleichzeitig § 29.2 der Statuten angepasst werden, in dem die pensionierten Mitglieder bislang als «beitragsfrei» aufgeführt seien. Ein Ja zum Antrag würde demzufolge diese Anpassung der Statuten implizieren.

R. von Wartburg fragt nach Wortmeldungen zum ersten Antrag.

Eine Delegierte fragt, wie man auf die Höhe des Betrags von 30 CHF gekommen sei. R. von Wartburg antwortet, im Kantonalvorstand sei man zum Schluss gekommen, dass dieser Betrag den meisten Betroffenen wohl nicht allzu sehr wehtun würde, in der Summe aber dennoch einen respektablen Mehrerlös für den Verband generieren könne.

Ein Delegierter erkundigt sich nach der Kommunikation gegenüber den pensionierten Mitgliedern und ob man diesen nicht die Gelegenheit geben wolle, auch mehr als 30 CHF zu zahlen. R. von Wartburg erwähnt das geplante Informationsschreiben, mit dem man sie über die aktuelle Situation informieren wolle. Die 30 CHF würden darin explizit als Mindestbeitrag deklariert. Wer dies wolle, könne, wie bisher, aus freien Stücken selbstverständlich auch mehr Geld überweisen.

Ein Delegierter schlägt vor, nicht einen Fixbetrag von 30 CHF zu veranschlagen, sondern ein Spektrum zwischen 20 und 40 CHF, aus dem das einzelne pensionierte Mitglied nach eigenem Gutdünken wählen könnte. Der Delegierte stellt dieses Modell dem Antrag des Kantonalvorstands als Gegenvorschlag gegenüber. In der Abstimmung darüber favorisiert die DV den Antrag des Kantonalvorstands mit grossem Mehr, das nicht ausgezählt wird, gegenüber 2 Stimmen zugunsten des Gegenvorschlags.

Es gibt keine weiteren Wortmeldungen zum ersten Antrag.

Der erste Antrag zur Einführung eines Unkostenbeitrags für pensionierte Mitglieder im Umfang von 30 CHF pro Jahr sowie die damit verknüpfte Statutenänderung von § 29.2 werden einstimmig und ohne Enthaltungen angenommen.

R. von Wartburg leitet über zum zweiten Antrag des Kantonalvorstands. Neu soll der in den Jahresbei-

trag integrierte Beitrag für die LVB-Rechtsschutzkasse für alle Mitglieder, unabhängig vom Pensum, 65 CHF pro Jahr betragen. Bis anhin war der Beitrag für die Rechtsschutzkasse nach Pensengrösse abgestuft gewesen (kleine, mittlere und grosse Pensen).

Im Kantonalvorstand seien auch andere Szenarien diskutiert worden, so etwa die Weitergabe der Teuerung an alle Beitragskategorien. Davon sei man aber nicht zuletzt deswegen abgerückt, um die Mitglieder mit grossen Pensen, die schon jetzt den weitest grossen Teil der Einnahmen generieren, nicht zusätzlich zu belasten. Eine deutliche Mehrheit der LVB-Aktivmitglieder zählt zu dieser Kategorie mit grossen Pensen (67-100 %). Hierin habe der Kantonalvorstand ein gewisses Risiko hinsichtlich allfälliger Austritte im Affekt gesehen, auch wenn der tatsächliche Frankenbetrag im Falle einer teuerungsbedingten Erhöhung nicht wirklich gross gewesen wäre.

Schliesslich sei man in der Diskussion auf die Frage gestossen, weshalb eigentlich der Beitrag für die Rechtsschutzkasse auch nach Pensen abgestuft sei. Schliesslich hätten alle Aktivmitglieder, von kleinen bis grossen Pensen, das identische Anrecht auf Leistungen des LVB-Rechtsschutzes. Entsprechend können alle Aktivmitglieder auch gleich hohe Kostenfolgen durch Dienste des Ressorts «Beratung und Rechtshilfe», Anwalts- oder Gerichtskosten auslösen. Der Grad der Unterstützung durch den LVB ist nicht abgestuft nach Pensengrössen. Tatsächlich sei es so, dass Mitglieder mit kleinen und mittleren Pensen häufig den LVB-Rechtsschutz beanspruchen, weil sie etwa hinsichtlich Verträge, Arbeitszeit oder Kündigungsschutz ihre Rechte verletzt sehen würden.

Vor diesem Hintergrund entstand der zweite Antrag des Kantonalvorstands auf Angleichung des Beitrags zugunsten der LVB-Rechtsschutzkasse auf 65 CHF für alle Aktivmitglieder. Dadurch würden die Beiträge der Mitglieder mit kleinen Pensen um 35 CHF, jene

Roger von Wartburg führte durch die Anträge zum Budget für das neue Geschäftsjahr.



der Mitglieder mit mittleren Pensen um 20 CHF steigen. Der Transparenz halber räumt R. von Wartburg ein, dass dieser zweite Antrag im Kantonalvorstand etwas umstrittener gewesen sei als der erste. Als Folge der Erhöhungen ist es vorstellbar, dass manche Mitglieder mit kleinen oder mittleren Pensen ihren Austritt erklären werden. Entsprechend berge er ein gewisses finanzielles Risiko.

Auf der anderen Seite könnten durch diese Massnahme, sollte sie von den meisten Betroffenen akzeptiert werden, zusätzliche Einnahmen von ca. 20'000 CHF pro Jahr erzielt werden (Variante C).

R. von Wartburg fragt nach Wortmeldungen zum zweiten Antrag. Eine Delegierte sagt, sie habe gerade erst im Konvent Werbung für den LVB ge-

macht und dabei die bestehenden Beiträge gezeigt. Sie fände es etwas schwierig, wenn sich diese Zahlen nun verändern würden. Ob eine Anpassung per Schuljahr 2024/25 nicht auch denkbar wäre. R. von Wartburg entgegnet, die Mitgliederbeiträge würden immer erst zusammen mit der Jahresrechnung des vergangenen und dem Budget für das neue Geschäftsjahr an der DV im September festgelegt. Nur so könne man auf die definitive Version der Jahresrechnung noch reagieren. Andernfalls müsste man die DV in den Sommerferien abhalten, aber selbst dann würde es zeitlich nicht aufgehen, da das LVB-Geschäftsjahr jeweils per 30.6. ende, dann die Jahresrechnung finalisiert werde, die Revisionsstelle ihre Arbeit erledige und das neue Schuljahr schon per 1.8. beginne. Ausserdem wolle man die beiden Schritte in Gestalt der beiden Anträge nun gemeinsam machen und nicht dieses Jahr einen und dann in einem Jahr schon wieder einen.

Ergänzend erwähnt R. von Wartburg den «Sparfuchs»-Flyer des LVB, der per Newsletter unlängst verbreitet worden sei. Dort habe man bewusst ganz konkrete Beispiele aufgelistet, wie man als Aktivmitglied durch die attraktiven Vergünstigungen ein Vielfaches des Mitgliederbeitrags einsparen könne. Mit diesem Flyer habe die Geschäftsleitung gerade ein wenig antizipieren und abschwächen wollen, was allfällige Beitragserhöhungen emotional auslösen könnten. Man müsse den Mitgliedern immer und immer wieder vor Augen führen, auf wie viele Arten sie von ihrer Mitgliedschaft profitieren können. Und dabei seien die «klassisch gewerkschaftlichen» Erfolge wie die errungenen Teuerungsausgleiche ja noch nicht einmal eingerechnet. Leider würden sich zu viele Mitglieder hierüber zu wenig informieren, obwohl der LVB kommunikativ alle Kanäle zu bespielen versuche (Newsletter, Verbandszeitschrift, Website, Infoflyer usw.).

Eine Delegierte sagt, als bestehende Helvetia-Kundin sei sie leider nicht in

Philipp Loretz gewährte Einblicke in die Medienarbeit des LVB.



den Genuss der Rabatte gekommen, diese seien Neukunden vorbehalten. Im gleichen Atemzug meint sie aber, 65 CHF für die Rechtsschutzkasse müsse einem sein Berufsverband einfach wert sein, zumal sie wisse, wie gut beim LVB für die Mitglieder geschaut werde.

Ein Delegierter berichtet, er werbe an seiner Schule immer mit Monats- statt mit Jahresbeträgen, sprich: Klein-

pensler würden weniger als 15 CHF, Mittelpensler weniger als 25 CHF und Grosspensler weniger als 30 CHF pro Monat bezahlen. Er empfiehlt dem LVB, auch vermehrt in diese Richtung zu kommunizieren.

Ein Delegierter gibt zu bedenken, dass private Rechtsschutzversicherungen viel teurer seien als die berufliche Rechtsschutzversicherung beim LVB. Er habe schon beide genannten

Versicherungen in Anspruch nehmen müssen, und im Unterschied zur privaten Rechtsschutzversicherung sei ihm beim LVB ohne bürokratische Hürden umfassend geholfen worden.

Ein weiterer Delegierter erachtet den Beitrag für Kleinpensler als etwas hoch. Gerade im Sinne der Nachwuchsförderung müssten die vielen Studierenden, die aktuell an Schulen in kleinen Pensen arbeiten, mit tieferen Beiträgen an den LVB herangeführt werden. R. von Wartburg entgegnet, dass Mitglieder in Ausbildung beitragsfrei seien, solange sie nicht mehr als 50 % unterrichten würden. Damit gibt sich der Votant zufrieden.

Ein anderer Delegierter betont die Wichtigkeit der Mitgliederwerbung unter den Studierenden, die jetzt schon an den Schulen tätig sind. Wenn diese nun beitragsfrei Mitglieder würden, von Dienstleistungen profitierten und schrittweise verstünden, was der LVB alles tue, dann erhöhe dies die Chancen markant, dass sie nach ihrer Ausbildung im Verein bleiben würden. R. von Wartburg streicht heraus, dass der LVB durchaus erfolgreich sei bei der Neuanwerbung von Mitgliedern in Ausbildung.

Ein Delegierter nimmt Bezug auf das vorherige Votum zu den Helvetia-Vergünstigungen und berichtet, ihn habe man auch auf diese Weise abspesen wollen; als er sich gewehrt habe, habe er am Ende doch die 20 % Rabatt erhalten. Er könne diese Vorgehensweise also empfehlen. Die Anwesenden zeigen sich amüsiert.

Ein weiterer Delegierter begrüsst sehr, dass die Beiträge für die Mitglieder mit grossen Pensen nicht weiter erhöht werden sollen. Der Lohn sei nach abgeschlossener Ausbildung noch nicht so hoch wie später und da sei ein Betrag von rund 350 CHF schon nicht gerade wenig. Im Weiteren hebt er noch einmal hervor, wie wichtig eine umsichtige und gut nachvollziehbare Kommunikation der geplanten Erhöhungen gegenüber den Betroffenen sei. R. von Wartburg bedankt

sich für den Input und betont, wie bewusst ihm eine geeignete Kommunikation sei. Er habe sich schon viele Gedanken dazu gemacht.

Ein anderer Delegierter meint, man solle die Vergünstigungs-Möglichkeiten aber auch nicht zu sehr in den Vordergrund rücken unter dem Motto: Man geht zum LVB, um Geld zu sparen. Dies werde dem Sinn und Zweck dieses Vereins nicht gerecht. Es sei wichtig, auch mit anderen Argumenten junge Kolleginnen und Kollegen von einem Beitritt zu überzeugen. R. von Wartburg erwidert, gerade die Aktion mit dem «Sparfuchs-Flyer» habe einmal mehr aufgezeigt, wie heterogen die LVB-Basis sei. Auch da seien teilweise Rückmeldungen eingegangen wie das zuvor Gesagte, im Sinne von: Beim LVB gehe es doch primär um die Qualität des Bildungswesens und die Solidarität innerhalb des Berufsstandes – und nicht um Sparangebote. Aber andererseits hätten andere Mitglieder auch geschildert, dass sie genau mit so konkreten Vergünstigungsaktionen junge Berufsleute für einen Beitritt hätten gewinnen können. Diese Heterogenität mache die Kommunikation nicht einfacher und man versuche, allen so gut wie möglich gerecht zu werden.

R. von Wartburg macht klar, dass aus seiner Sicht eine LVB-Mitgliedschaft für Baselbieter Lehrpersonen so selbstverständlich sein sollte wie eine Krankenversicherung. Schliesslich sei der LVB die einzige Institution im Kanton, die sich auf allen Ebenen – finanziell, politisch, rechtlich – ausschliesslich für die Interessen der Lehrerschaft einsetze. Nur leider würden (zu) viele Lehrpersonen diesen Sachverhalt ignorieren, allen Bemühungen zum Trotz. Aber man bleibe immer weiter dran.

Drei weitere Voten von Delegierten bringen zum Ausdruck, dass der Beitrag erst noch von den Steuern abgezogen werden könne, dass die zuvor geäusserte Strategie, stärker mit Monats- als mit Jahresbeträgen zu kommunizieren, sinnvoll wäre und dass der Mitgliederbeitrag sogar niedri-

ger sei als die Parkgebühren vor dem Schulhaus.

Der zweite Antrag zur Angleichung der Rechtsschutzkassen-Beiträge auf 65 CHF für alle Aktivmitglieder, unabhängig von ihren Pensen, wird einstimmig und ohne Enthaltungen angenommen.

Als Folge davon liegt der Fokus damit auf Budgetvariante D, die mit den Mehrlösungen durch die Annahme beider Anträge kalkuliert.

Das Budget für das Geschäftsjahr 2023/24 wird ohne Gegenstimmen oder Enthaltungen genehmigt.

R. von Wartburg bedankt sich für die angeregte Diskussion und verspricht, dass die darin geäusserten Inputs mitgenommen werden. Bevor er das Wort wieder an Ph. Loretz übergibt, betont R. von Wartburg, dass die Geschäftsleitung neben der Einnahmen- auch die Ausgabenseite im Auge habe. Es werde genau überprüft, wo Einsparungen möglich seien, ohne an Qualität einzubüssen. Auch hierzu liessen sich Überlegungen und Planungen in der schriftlichen Zusammenstellung, welche die Delegierten erhalten haben, finden.

Berufspolitische Geschäfte

5. Inside LVB: Die Geschäftsleitung informiert über ausgewählte laufende Geschäfte

Ph. Loretz erläutert, dass man heute für einmal bewusst keine externen Referenten oder Gesprächsgäste eingeladen habe, sondern dass die Geschäftsleitung ganz konkret darüber Auskunft geben wolle, womit sie – unter anderem – aktuell beschäftigt ist.

Der Reigen wird eröffnet durch Präsident Ph. Loretz. Er pickt aus seinem breiten Betätigungsfeld die Medienarbeit heraus und erläutert diese anhand des Beispiels der Hitzewelle nach den Sommerferien. Ursprung war eine E-Mail von einem Baselbie-

ter Gymnasium gewesen, in der der LVB gefragt wurde, ob es arbeitsrechtlich überhaupt vertretbar sei, bei derart hohen Temperaturen den Unterrichtsbetrieb aufrechtzuerhalten. In der Folge hätten R. von Wartburg und er sich Gedanken gemacht, wie man diese Problematik medienwirksam ins Bewusstsein der Öffentlichkeit rücken könne. Ein Excel-File zum Erfassen der Temperaturen in den Schulzimmern sei erstellt und ein Newsletter resp. Aufruf zur Temperaturmessung dazu versandt worden. Daraufhin seien massenhaft Messungen von Mitgliedern beim LVB eingegangen. Mithilfe dieser Datenbasis konnte eine Medienmitteilung verfasst werden, die alle relevanten Faktoren benannte: Lufttemperatur, Luftfeuchtigkeit, CO₂-Wert und Aerosol-Last.

Nach dem Versand so einer Medienmitteilung gehen alsbald Reaktionen und Anfragen für Interviews von Medienschaffenden ein: Print, Radio, TV. Auch bei der «vierten Gewalt» mache sich allerdings zunehmend der Fachkräftemangel bemerkbar. Immer häufiger seien Praktikantinnen und Praktikanten im Einsatz, denen man gelegentlich ein wenig unter die Arme greifen müsse. Generell wisse man oft nicht wirklich, welche Gesprächsabschnitte es schlussendlich in die Radio- und TV-Beiträge schaffen würden, das lasse sich halt nicht ändern. Anschliessend komme die politische Ebene hinzu: Mit Landratsmitgliedern, welche die Thematik als relevant einstufen, könne man über allfällige Vorstösse diskutieren, sie mit Informationen bestücken usw. Und dank solcher Vorstösse erhöhe sich dann der Druck auf die Verantwortlichen, bessere Lösungen zu suchen.

Als zweites Beispiel nennt Ph. Loretz die LVB-Medienkonferenz zur grossen Mitgliederbefragung zu den Belastungsfaktoren im Lehrberuf von Anfang Jahr. Am Ursprung habe die professionell konzipierte und ausgewertete Befragung gestanden, für die R. von Wartburg verantwortlich gezeichnet hatte. Das Echo auf besagte Medienkonferenz war sehr

gross gewesen. Und besonders erfreulich sei es dann, wenn man von Menschen ohne persönlichen Bezug zum Bildungswesen auf einen Medienbericht angesprochen werde und zu hören bekomme, man habe sich interessiert, gut verständlich und «ohne Gejammer» geäussert. Es sei wichtig, durch qualitativ überzeugende Medienauftritte das Image des Berufsstandes zu pflegen. Bei allfälligen Abstimmungen u.ä. sei es entscheidend, dass die Menschen ein positives Bild der Lehrerschaft haben. Dazu trage jede professionell agierende Lehrperson bei und der Berufsverband LVB könne durch seine Öffentlichkeitsarbeit ebenfalls mithelfen. Daneben wurden die vom LVB durch die Befragung herauskristallisierten Themen (z.B. Bürokratieabbau, Klärung Teilautonomie, Integrative Schule, Überfrachtung Primarstufe) durch die BKSD aufgenommen und den verschiedenen kantonalen Gremien zur Diskussion und Bearbeitung zugeordnet.

Die Befunde seiner Mitgliederbefragung könne der LVB überdies in den Debatten zu allfälligen Notfallmassnahmen infolge des Lehrpersonenmangels nutzen. Durch die von der Basis gestützten Positionen wisse der LVB genau, wozu er Ja sagen könne und was er konsequent ablehnen müsse. Notfallmassnahmen, welche das bestehende Personal zusätzlich belasten, kämen für den LVB nicht in Frage.

Als nächstes ist Geschäftsführerin Maddalena Pezzulla an der Reihe. Sie bekräftigt Ph. Loretz' Aussage, wonach die Auswahl der Interview-Ausschnitte in den Medienbeiträgen für die Interviewten durchaus überraschend sein könne. Sie habe zwar noch nicht viel Erfahrung bezüglich Medienarbeit gesammelt, aber unlängst sei es ihr bei einem Telebasel-Bericht hinsichtlich ihrer Mitwirkung genau so ergangen.

In der Folge berichtet M. Pezzulla von verschiedenen Themen aus ihrem Verantwortungsbereich, u.a. die erfolgreichen Vorsorge-Workshops für Mitglieder im Verbund mit dem exter-



nen Partner VVK, die Profitcenter, die Buchhaltung und die Mitgliederverwaltung. Mithilfe verschiedener Grafiken und Analogien zu den Zutaten einer Pizza illustriert M. Pezzulla die Mengengerüste der LVB-Mitglieder nach mehreren Kriterien, etwa Aktivmitglieder und Mitglieder in Ausbildung vs. Pensionierte, Schulstufen, Geschlechter, Pensen (gross, mittel, klein), Regional- vs. Verbandssektionen. Speziell interessant: Auf der Primarstufe sind fast 90 % der LVB-Mitglieder weiblich, auf der Sek I ist das Verhältnis praktisch ausgeglichen und auf der Sek II sind die Männer noch leicht in der Überzahl.

Hinsichtlich Mitgliederzahlen bekräftigt M. Pezzulla das Votum R. von Wartburgs, wonach der LVB die Pensionierungen der Babyboomer-Generation spüre. So seien in den letzten zwei Jahren rund 110 Mitglieder in Pension gegangen. Und von den jüngeren Mitgliedern und/oder Lehrerinnen, die selbst schulpflichtige Kinder haben, würden viele Teilzeit arbeiten. Aus E-Mails im Zusammenhang mit Austritten nehme M. Pezzulla wahr, wie der notwendige Solidaritätsgedanke und auch das politische Bewusstsein bei vielen Lehrpersonen leider schon schwinde. Der LVB tue alles, um diese Werte zu stärken, und sie bitte gerade auch die

Delegierten darum, hierbei weiterhin mitzuhelfen.

Isabella Oser, Ressortleiterin Beratung und Rechtshilfe, eröffnet ihren Beitrag mit dem Bekenntnis: «Der LVB lässt Sie nicht im Regen stehen!» Mit einer Mitgliedschaft verfüge man über eine Rechtsschutzversicherung für arbeitsrechtliche Belange.

In der Folge geht I. Oser konkret auf Themenbereiche ein, mit denen sie in ihrer Tätigkeit immer wieder zu tun hat. Dazu gehört u.a. der Umgang mit befristeten Verträgen. Diese würden zu oft ohne statthafte juristische Begründung nicht in unbefristete Verträge umgewandelt, wogegen I. Oser dann zusammen mit dem Mitglied Beschwerde führt. Auch Arbeitszeugnisse mit formalen und/oder inhaltlichen Fehlern landen wiederholt auf I. Osers Schreibtisch. Sie helfe dabei, Korrekturen zu erwirken. Gerade Konventsvorstände lassen sich von I. Oser beraten, wenn sie ihre Mitwirkungsrechte an der Schule unangemessen beschränkt oder missachtet sehen. Auch die Zuständigkeit für die Organisation von Stellvertretungen im Krankheitsfall führe regelmässig zu Irritationen zwischen Lehrpersonen und Schulleitungen, welche I. Oser beilegen helfe.



Welche Gesprächsausschnitte es schlussendlich in die Radio- und TV-Beiträge schaffen, weiss man in der Regel nicht. Dies gehört zu den Tücken der Medienarbeit.

Statistisch gesehen unterhält I. Oser pro Monat durchschnittlich ca. 40 Kontakte mit Mitgliedern. Diese seien hinsichtlich Komplexität und Umfang natürlich höchst unterschiedlich. Bei wiederkehrenden Fragen genüge eine kurze Antwort mit den wichtigsten Fakten, in anderen Fällen sei ein langfristiges Engagement ihrerseits zugunsten des Mitglieds erforderlich. Die Beratungen erfolgen mehrheitlich per E-Mail, daneben auch per Telefon (dies oft ausserhalb der Bürozeiten, bis hin zum Wochenende) und «physisch» in der LVB-Geschäftsstelle in Reinach oder begleitend als Beistand an den jeweiligen Schulorten der Mitglieder für sogenannte Zweitegespräche, wenn das Mitglied z.B. mit einem MAG nicht einverstanden war, oder auch im Rahmen des rechtlichen Gehörs in Anwesenheit des Schulrats.

I. Oser merkt an, dass sie innerhalb der achteinhalb Jahre, in denen sie ihr Ressort mittlerweile verantwortet, sehr viel gelernt habe und entsprechend viele Fälle ohne externe juristische Hilfe bewältigen könne. Es gebe aber Fälle, von denen sie bewusst die Finger lassen müsse, da sie keine Juristin ist. Dann ziehe der LVB auf öffentliches Recht spezialisierte Anwälte/-innen bei, auch für Expertisen und Gutachten. Beispiele für erfolgreiche Vorgehen dieser Art seien etwa der

Sieg vor Kantonsgericht betreffend Vergütung der Arbeit in Mehrjahrgangsklassen oder der Sieg vor Bundesgericht im Kontext eines Konflikts mit der Unfallversicherung gewesen. Über beide Fälle war im «lvb:inform» und via Newsletter berichtet worden.

Sodann ergreift Martin Loppacher das Wort und erklärt, dass insbesondere Personalfragen und sozialpartnerschaftliche Anliegen zu seinem Tätigkeitsbereich gehören. Daneben ist er auch LVB-Vertreter in der Ständepolitischen Kommission (StaKo) des LCH, worauf er jedoch an dieser Stelle nicht näher eingehen werde. Gemeinsam mit M. Pezzulla nimmt er überdies innerhalb des vierkantonalen Bildungsraums Nordwestschweiz an den periodischen Austausch-Treffen mit der Direktion der PH FHNW teil.

Spezifisch etwas sagen will M. Loppacher zur Arbeitsgemeinschaft Basellandschaftlicher Personalverbände (ABP), der neben dem LVB auch der PVPBL (Polizei BL), der VSG (Staats- und Gemeindepersonal) und der vpod (öffentlicher Dienst) angehören. Die ABP erarbeitet Mitberichte und Stellungnahmen zu allen das Personal betreffenden geplanten Änderungen von Erlassen und Verordnungen. Ebenfalls stark involviert ist die ABP in den Gremien der Basellandschaftlichen Pensionskasse BLPK, und zwar sowohl im Verwaltungsrat als auch in der Vorsorgekommission und der Delegiertenversammlung. Der LVB alleine stellt aktuell je zwei Verwaltungsrats- und Vorsorgekommissions-Mitglieder, hinzu kommen 13 Delegierte.

In den Zuständigkeitsbereich der ABP gehört auch die sogenannte Bewertungskommission, welche Vorschläge zur Lohnbandeinreihung der verschiedenen Personalkategorien zuhanden des Regierungsrats erarbeitet. Diese paritätisch zusammengesetzte Kommission hat leider schon länger nicht mehr getagt, stattdessen hat die Regierung Anfang September das Projekt «Modernisierung Lohnsystem» gestartet, mit dem Ziel, Anpassungen vorzunehmen am bestehenden Lohnreihungssystem. Die ABP ist mit

vier Personen in der Projektstruktur vertreten und wird sich je nach Fortgang des Projekts überlegen müssen, ob sie den Veränderungen zustimmen können wird oder nicht. Aus Gründen der Vertraulichkeit kann an dieser Stelle jedoch nichts Konkretes verraten werden.

Zu guter Letzt ist R. von Wartburg an der Reihe. Er sagt, er sei während der Schilderungen der Kolleginnen und Kollegen ein wenig ins Nachdenken gekommen und habe festgestellt, dass er, in seinem 13. Jahr als Mitglied der LVB-Geschäftsleitung stehend, davon 8 Jahre als Präsident, mittlerweile das Urgestein auf der Bühne verkörpere. Seit der Übergabe des Präsidiums 2022 an Ph. Loretz habe sich seine Rolle verändert. Den grössten Teil der Gremienarbeit hat er an Ph. Loretz übertragen, worüber er sich freut, da er nach den 8 Jahren als Präsident schon das Gefühl einer «Gremien-Überdosis» verspürt habe. Er werde intern als «Formulator» bezeichnet, da er gerade im schriftlichen Bereich die Hauptverantwortung trage, so als Redaktor, Hauptautor und Lektor des «lvb:inform», beim Verfassen von Protokollen, Stellungnahmen, Vernehmlassungsantworten, Mitberichten, Newslettern, Medienmitteilungen oder Mitgliederbefragungen (inkl. Auswertung); ebenso obliegt R. von Wartburg die Organisation von Anlässen aller Art (DV, Jubilarensfeiern, KV-Essen usw.).

Darüber hinaus erwähnt R. von Wartburg die sogenannte LVB-Themenhüterschaft, die er sich mit Ph. Loretz teilt. Dieser habe nur unter der Bedingung das Präsidium übernommen, dass R. von Wartburg mit dabeibleibe und sie eine ganz enge Zusammenarbeit pflegen würden. Dies bedeutet, dass Ph. Loretz zwar die Sitzungen in den Gremien übernimmt, davor und danach aber sämtliche Themen und Dokumente – in aller Regel täglich – mit R. von Wartburg bespricht, Strategien entwickelt und abwägt, mögliche Vorgehensweisen skizziert usw. R. von Wartburg betont, wie wichtig so eine zweite Person für den Präsidenten oder die Prä-

sidentin sei; er selbst habe während seiner eigenen Präsidentschaft mit dem damaligen Geschäftsführer Michael Weiss eine ähnlich intensive Zusammenarbeit unterhalten. Als LVB-Präsident sei man mit dermassen vielen Geschäften und Anfragen parallel befasst, müsse den Überblick behalten, priorisieren und oft auch kurzfristig Entscheide fällen, dass es zusätzlich eine vertraute Person brauche, die sich ebenfalls in die Geschäfte eindenke, einem den Spiegel vorhalte, einen zusätzlichen Blickwinkel und weitere Argumente einbringe und dabei helfe, die Übersicht nicht zu verlieren.

Schliesslich hebt R. von Wartburg ein wiederkehrendes Geschäft hervor, an dem er alljährlich tatkräftig mitarbeitet: die Lohnrunde. Jeweils im Sommer beginne man damit, Unterlagen zu studieren (z.B. vom SECO, dem Bundesamt für Statistik, dem Gewerkschaftsbund, den Arbeitgeberorganisationen usw.), schaut, was in anderen Kantonen laufe, wie sich die Prognosen bzgl. Teuerung oder Krankenkassenprämien entwickeln etc. In der ABP wird dann im Verbund mit den anderen Personalverbänden die gemeinsame Strategie für die Baslerbieter Lohnrunde erarbeitet. Im Spätsommer gibt es eine erste Besprechung mit dem Finanzdirektor und seinem Kader, in der man sich über Zahlen, Vorhersagen, die finanzielle Situation des Kantons usw. austauscht. Im Anschluss daran muss die ABP über ihre definitiven Lohnforderungen entscheiden und diese dann auch kommunizieren. Im vergangenen Jahr habe die ABP neben den 2.5 % Teuerungsausgleich gemäss Berechnungsmodell des Kantons Baselstad zusätzlich 0.8 % Teuerungsausgleich wegen den erneut stark steigenden Krankenkassenprämien gefordert und zusätzlich die Forderung nach 2 % Realloohnerhöhung, die noch aus der Zeit vor der Pandemie stammte, wieder hervorgeholt und bekräftigt.

Kommunizieren müsse man dann nicht nur gegenüber der Arbeitgeberseite, sondern auch medial, um

die Öffentlichkeit für die Thematik zu sensibilisieren, und gegenüber dem Landrat, der letzten Endes die Beschlüsse zu fällen hat. Im Mitbericht des Regierungsrats zuhanden des Landrats kann die ABP ihre Forderungen einbringen und begründen. Je nach Bedarf gibt es eine zweite Verhandlungsrunde zwischen ABP und Finanzdirektion. Im Herbst wird dann eine Delegation der ABP in die landrätliche Personalkommission eingeladen, um dort ihre Forderungen zu erläutern und die Vertretungen der verschiedenen Fraktionen davon zu überzeugen versuchen. Ausserhalb des Rampenlichts sei in jener Phase das Networking in den Landrat hinein wichtig. Man spricht also mit Mitgliedern aus unterschiedlichen Fraktionen, lotet Positionen aus und schaut, wo es (volle oder teilweise) Unterstützung für die Forderungen der ABP geben kann. Dabei geht es auch um ganz konkrete Anträge für die Budgetdebatte im Landrat. In diesem Zusammenhang windet R. von Wartburg seinem Nachfolger Ph. Loretz ein Kränzchen; dieser habe das Networking mit dem Landrat auf einen neuen Level gehoben, sodass der LVB heute über Ansprechpersonen in allen Fraktionen verfüge.

Und wie ist das nun letztes Jahr gelaufen? Die SP stellte Antrag auf die von der ABP geforderten 2 % Realloohnerhöhung, im Wissen darum, dass die Chancen dafür nicht sehr hoch waren. Dank der GLP gab es aber einen zweiten Antrag im Umfang von 1 % Realloohnerhöhung. Offenbar räumte die Regierung diesem Antrag gewisse Chancen ein, sodass sie ihrerseits einen Antrag auf 0.5 % Realloohnerhöhung stellte, der schliesslich im Landrat durchkam. Anhand dieses Beispiels könne man hoffentlich nachvollziehen, wie der LVB gemeinsam mit der ABP strategisch vorgehen müsse, um gesteckte Ziele erreichen zu können. Und ja, man dürfe und solle über solche Beispiele auch in den Kollegien berichten, um jenen, die sich weder informierten noch interessierten, aufzuzeigen, warum die Arbeit des LVB so eminent wichtig sei.

Die Anwesenden spenden den Mitgliedern der Geschäftsleitung für ihre Ausführungen anerkennenden Applaus.

6. Diverses

Ein Delegierter fragt, was nun eigentlich im Kanton konkret gegen den Lehrpersonenmangel unternommen werde. Ph. Loretz meint, zu diesem Thema könnte er einen Roman schreiben, gefühlt hätten schon 100 Sitzungen im kantonalen Projektteam stattgefunden und es würden dort auch teilweise die Fetzen fliegen. Gefreut habe ihn, dass SP-Landrat Jan Kirchmayr in seiner Interpellation viele Befunde der LVB-Mitgliederbefragung aufgenommen habe. Die detaillierte Antwort der Regierung darauf liege nun vor und sei online einsehbar.

Harte Diskussionen würden über allfällige Notfallmassnahmen geführt. Allerdings lehne der LVB verschiedene Vorschläge von anderer Seite ab, weil diese nur das bestehende Personal weiter belasten würden, wie er bereits vorher erläutert habe. Der LVB habe in Gestalt seiner Forderungen, abgeleitet aus der Mitgliederbefragung, diverse Massnahmen auf dem Silbertablett serviert, um die Belastung der Lehrpersonen zu reduzieren und sie dadurch motivieren

© swisshippo – stock.adobe.com



zu können, ihre Pensen zu erhöhen. Dies müsste aus Sicht des LVB ohnehin zuerst an sämtlichen Schulen geschehen: Die Schulleitungen sollten alle Teilzeit-Lehrpersonen fragen, was sich vor Ort verändern müsse, damit sie bereit wären, mehr Lektionen zu erteilen. Leider würden sich andere Akteure gegen diesen LVB-Vorschlag sträuben. Und auch wenn es auf den ersten Blick paradox erscheinen möge, so sei auch die Wiedereinführung der Altersentlastung für Lehrpersonen zwingend, führt Ph. Loretz weiter aus. Ziel sei es ja, die Lehrpersonen möglichst lange, gesund und leistungsfähig im Schulbetrieb halten zu können.

Positiv wertet Ph. Loretz Bestrebungen, Quereinsteigern/-innen einen Ausbildungslohn zahlen zu wollen, wenn sie berufsbegleitend in den Lehrberuf wechseln wollen (gekoppelt an eine anschliessende Anstellungsverpflichtung oder andernfalls Rückzahlung). Auch Mentorate für Quereinsteiger/-innen seien wichtig, jedoch streite man hierbei, je nach Stufe, noch über die Ressourcierung.

Ein Delegierter, der selbst auf der Sekundarstufe II arbeitet, fragt, was der LVB unternehme, um die Verdienstmöglichkeiten von Lehrpersonen an der Volksschule zu verbessern, wo die

unterschiedlichen Belastungen der Kolleginnen und Kollegen sehr hoch seien. Ph. Loretz verweist auf den erwähnten Forderungskatalog des LVB im Anschluss an die Mitgliederbefragung. Darin ist explizit auch die Forderung nach einem höheren Lohnband für die Primarstufe enthalten. Die Entlohnung der Primarlehrpersonen sei aktuell Gegenstand der Diskussion im Projektteam Lehrpersonenmangel. Man begutachte Statistiken im interkantonalen Vergleich, wobei es auch hier teilweise Dissens gebe darüber, welche Faktoren alle miteinbezogen würden resp. müssten (Einstiegs- und Maximallohn, Lohnkurve, Pflichtstundenzahlen, Klassengrössen, Anzahl Ferienwochen und Feiertage usw.). Lohnband 12 für die Primarstufe sei das erklärte Ziel des LVB. Erreicht habe man vergangenes Jahr, nach langem Kampf, endlich die Klassenlehrpersonen-Entlastung auf ebendieser Stufe. Allerdings müsse man sehen, dass viele Gemeinden, als Träger der Primarschulen, diese zusätzliche finanzielle Belastung gar nicht gerne gesehen und sich dagegen gewehrt hätten.

Eine Delegierte erkundigt sich nach der Lohnband-Situation für Fachlehrpersonen, konkret Textiles Gestalten, deren Ausbildung heute gar nicht mehr vergleichbar angeboten wird.

Ph. Loretz merkt an, auch die Forderung nach einer Verbesserung für diese (teilweise fälschlicherweise so bezeichneten) Monofachlehrpersonen halte der LVB schon seit Jahren aufrecht. Aktuell werde die Thematik seitens LVB mit der Leitung Abteilung Personal der BKSD bearbeitet.

Eine Delegierte fragt nach Kleiderordnungen an den Schulen. An ihrer Schule würden Schülerinnen und Schüler teilweise im Pyjama oder mit Adiletten in den Unterricht kommen. Ph. Loretz erläutert, dass es hierzu einen landrätlichen Vorstoss gegeben habe, in der Antwort der Regierung jedoch hervorgehoben worden sei, dass mit Verweis auf die Persönlichkeitsrechte weitgehend eine rechtliche Handhabe fehle. Der LVB höre aber immer wieder von Schulen, dass Handlungsbedarf bestehe. Wie die Praxis zeige, erweise es sich als schwierig, Regeln durchzusetzen, wenn sich Erziehungsberechtigte dagegen wehrten. Was Ph. Loretz erstaune, sei, dass es Schulen mit Kleiderordnungen gebe, die offenbar Bestand hätten, ohne dass sich Widerstand rege, während andernorts gar nichts (mehr) dazu existiere.

Eine Delegierte erkundigt sich nach dem Themenkomplex «Klassengrösse, Doppelbesetzung und Arbeitszeit im Kindergarten». Ph. Loretz entgegnet, die Frage der Doppelbesetzung sei schon vor dem Hintergrund des Lehrpersonenmangels schwierig, jene der Arbeitszeit – Stichwort: permanente Aufsichtspflicht in den Pausen – habe der LVB im Projekt Revision Berufsauftrag erneut angemahnt.

Ph. Loretz bedankt sich bei den Anwesenden für die überaus angeregten Diskussionen, schliesst die DV/MV und lädt alle zum anschliessenden Apéro ein.



In den letzten drei Lohnrunden konnten die Personalverbände total 5 % Teuerungsausgleich sowie 0.5 % Realloohnerhöhung für das Baselbieter Staatspersonal erreichen.

¹ Erläuterungen zur Jahresrechnung 2022/23 www.lvb.ch → Über uns → Geschäftsberichte

