

Aus der Verhandlungsagenda mit der BKSD

Von Christoph Straumann

Die grossen Themen «Entlastungspaket» und «Pensionskassenrevision» sind bei weitem nicht die einzigen Baustellen, an denen der LVB zurzeit mitarbeitet. Für zahlreiche andere Problemstellungen und Thematiken müssen Lösungen gefunden werden. Der LVB setzt sich mit Nachdruck bei der BKSD dafür ein, dass die Gute Schule Baselland ihrem eigenen Anspruch als fairer und verlässlicher Arbeitgeber nachkommt. Im Sinne einer Übersicht sollen an dieser Stelle die wichtigsten Projekte beleuchtet werden.

Themenbereich «Bildungsharmonisierung»

Dass das Stimmvolk mit HarmoS eine grosse Bildungsreform beschlossen hat, ist hinlänglich bekannt. Die Umsetzungsplanung ist in vollem Gange. Dabei standen in den letzten Wochen Diskussionen über **neue Stundentafeln** und die damit verbundenen **Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation von Lehrpersonen** im Vordergrund. Bei diversen sozialpartnerschaftlichen Treffen wurden aber auch Gespräche zu anderen wichtigen Bereichen geführt:

Im Zusammenhang mit dem Entlastungspaket hat der Arbeitgeber einen **Sozialplan** für Angestellte erarbeitet, die nicht mehr weiterbeschäftigt werden können. Dieser soll nun auch im Rahmen der Bildungsharmonisierung zur Anwendung kommen. Da im Schulbereich Lektionenkürzungen in erster Linie über die Reduktion von

Teilzeitverträgen (Änderungskündigung) und über das Nickerneuern befristeter Verträge gelöst werden, kommt es nicht immer zu Kündigungsverfahren, die zu Leistungen aus dem Sozialplan berechtigen würden. Daraum müssen angepasste Prozesse definiert werden. Diese sollen es ermöglichen, Härtefälle beim Lehrpersonal weitgehend zu vermeiden und den Arbeitnehmenden eine Weiterbeschäftigung im angestammten Tätigkeitsgebiet (z.B. an einer anderen Schule) anbieten zu können.

Für viele Lehrpersonen ist heute noch nicht klar, wo sie nach der Umsetzungsphase der Bildungsharmonisierung unterrichten werden. Der LVB setzt sich dafür ein, dass allen Lehrerinnen und Lehrern ein faires Angebot unterbreitet werden kann. Er fordert, dass insbesondere für den Übergang von 5/4 auf 6/3 **an der Schnittstelle von der Primar- zur Sekundarstufe eine Stellenplattform** geschaffen wird, auf der sich Stellenanbietende und Stellensuchende unter günstigen Bedingungen, d.h. ohne Kündigungsverfahren, finden können. Die Etablierung einer derartigen Plattform wird im Übrigen auch in einem Postulat von Landrat Jürg Wiedemann (2011-355) verlangt. Sollten dennoch nicht alle bisherigen Lehrpersonen der Sek-I-Stufe weiterbeschäftigt werden können, fordert der LVB, bei der Kündigungsdiskussion die **Lehrpersonen aller drei Niveaus gleich zu behandeln**, obwohl die Ausbildungsvoraussetzungen nicht für alle Niveaus die gleichen sind. Konkrete Gespräche dazu stehen bald an.

Verschiebungen bei den bisherigen Stundentafeln oder bei diversen Bildungsangeboten können dazu führen, dass der Ausbildungsstand einzelner Lehrpersonen nicht mehr ausreichend sein wird und sie sich **für neue oder ergänzende Aufgabenenge-**

biete nachqualifizieren möchten respektive müssen. Dies kann etwa bei unvollständiger Erstausbildung, im Bereich des Förderunterrichts, bei Lehrpersonen mit einer Monofachausbildung und bei den bisherigen Niveau-A-Lehrpersonen der Sekundarstufe I der Fall sein. Der LVB stellt sich auf den Standpunkt, dass diesen Mitarbeitenden vom Arbeitgeber durchdachte Angebote zu unterbreiten sind, die sich **an den Bedingungen für Quereinsteigende orientieren**. Schon allein vor dem Hintergrund des Lehrermangels müsste der Kanton ein vitales Interesse an derartigen Lösungen haben. In ersten Gesprächen sind diese Ideen auf offene Ohren gestossen. Weitere Verhandlungen werden folgen.

Themenbereich

«Organisation der Arbeitszeit»

Der LVB hat festgestellt, dass der Arbeitgeber den **bestehenden Berufsauftrag** im Zusammenhang mit anstehenden Fragestellungen jeweils **«situationsbezogen» neu zu interpretieren versuchte** (Ferienregelung, neues Berechnungsformular, vorgeschlagene Sparmassnahmen). Gleichzeitig kam es in einzelnen Schulen immer wieder zu Unstimmigkeiten bei der Berechnung und Anrechnung der Arbeitszeiten einzelner Lehrpersonen.

Aus der Sicht der Lehrerinnen und Lehrer stellen diverse Änderungsvorschläge des Arbeitgebers (Pflichtlektionenzahl, Urlaube, Stellvertretungen etc.) eine **Verschlechterung der Arbeitsbedingungen** dar. Nüchtern betrachtet muss festgehalten werden, dass unter diesen Umständen **nicht mehr von einer statthaften Anwendung der ursprünglich vereinbarten Regelungen gesprochen werden kann**. Soll die gegenseitige Loyalität der Sozialpartner bei der Leistungserbringung an den Schulen

nicht nachhaltig Schaden nehmen, muss jetzt **unverzüglich gehandelt** werden.

Aufgrund intensiver Bemühungen des LVB zeigte sich der Bildungsdirektor bereit, ein neues Mandat zu verabschieden, das als Grundlage für eine möglichst schlanke Revision der bestehenden Organisation der Arbeitszeit dient. Im Januar 2012 hat eine erste, konstituierende Sitzung dieser Arbeitsgruppe stattgefunden. Die Beteiligten aus der Bildungsverwaltung, den Schulleitungen und Personalverbänden waren sich darin einig, dass Handlungsbedarf besteht.

Ziel ist es, das **gegenseitige Vertrauen in eine vereinbarte Arbeitszeitregelung wiederherzustellen** und unter Berücksichtigung der effektiv zur Verfügung stehenden Zeitressourcen eine **hohe Planungs- und Abrechnungssicherheit** zu erreichen. **Unbestritten ist auch die mit der Verknappung der zeitlichen Ressourcen verbundene Notwendigkeit, bisherige Aufgabengebiete zu streichen.** Der LVB wird die Arbeitgeberseite in der Umsetzungsphase beim Wort nehmen und fordert eine speditive Bearbeitung dieser Thematik, damit eine **verlässliche Neuregelung auf Beginn des Schuljahres 2012/13** gewährleistet ist.

Themenbereich

«Anpassung der Besoldungssituation an die neuen Ausbildungen»

Seit einiger Zeit ist ein Projekt am Laufen, welches das Ziel verfolgt, die bestehenden Grundlagen der Lohnfindung an die neuen Ausbildungen der Lehrerbildungsinstitute anzupassen. Dazu wurden die bisherigen so genannten «Modellumschreibungen» neu gefasst. Auf dieser Basis nimmt die vom Regierungsrat eingesetzte paritätische Bewertungskommission

jeweils eine Zuordnung zu einer Lohnklasse vor. Aus terminlichen Gründen laufen die beiden Projektteile teilweise zeitlich parallel, das heisst, die Bewertungskommission nimmt bereits Einstufungen vor, während die Verhandlung der Modellumschreibungen noch nicht abgeschlossen ist.

Die Arbeitnehmervertretungen werden in Absprache mit dem Arbeitgeber erst dann zu den Ergebnissen Stellung nehmen, wenn entsprechende Übergangsbestimmungen festgelegt und die neuen Regelungen zur Organisation der Arbeitszeit ausgearbeitet worden sind.

Themenbereich «MAG»

Das Vorgehen bei einem Mitarbeitergespräch (MAG) und die entsprechenden Formulare wurden vom kantonalen Personalamt vorerst für die Verwaltungsangestellten neu konzipiert. In einer Pilotphase werden zurzeit erste Erfahrungen mit den neuen Regelungen gesammelt. Im Schulbereich sollen diese Prozessbeschreibungen ebenfalls eingeführt werden, allerdings erst nach mit den Sozialpartnern noch auszuhandelnden Anpassungen. Der LVB ist auf dieses Thema vorbereitet.

