



PLV-Post

PrimarlehrerInnenverein Aargau

2010
www.plv-ag.ch



PLV
für starke
Primarschulen

Rechte und Pflichten



Die Kunst Zeit zu haben

Zi Gong erkundigte sich nach den Prinzipien einer guten Regierung. Konfuzius sprach: "Sie muss für ausreichend Nahrung sorgen, für ausreichend Verteidigung und das Volk muss Vertrauen in sie haben können."

Zi Gong fragte weiter: "Wenn man auf einen dieser drei Punkte verzichten müsste, auf welchen könnte man als ersten verzichten? Konfuzius sprach: "Auf die Verteidigung."

Zi Gong fragte wieder: „Wenn man nun von den beiden übrigen Punkten auf einen verzichten müsste, auf welchen könnte man dann verzichten?“

Konfuzius sprach: "Auf die Nahrung. Denn der Tod ist sowieso unausweichlich – doch ohne das Vertrauen des Volkes kann sich keine Regierung halten."

216.Lunyu 12.7

In Betrieben mit ausgeprägter fachlicher Hierarchie spielt die Vertrauensfrage eine andere Rolle als in der Organisation Schule. Hier kommt es oft vor, dass die Führenden nicht viel besser qualifiziert sind als die Geführten, die täglich selber Schüler führen und ununterbrochen Entscheide zu treffen haben. Lehrpersonen sind professionelle Fachleute. Sie agieren selbständig und haben Erfahrung. Sie sind in der Regel im Kernbereich der Bildungsarbeit hoch engagiert und fachlich gut qualifiziert.

Viele Konzepte missachten gewachsene Besonderheiten von Schulen und die Professionalität der Lehrpersonen. Es darf nicht sein, dass von minder qualifizierten, auf Chefanweisungen wartenden, Angestellten ausgegangen wird. Dies würde zu einer Deprofessionalisierung des Lehrberufes führen. Leider dringt in den Konzepten oft ein Misstrauensansatz durch: Lehrpersonen wüssten ohne Führung nicht, was sie zu tun haben und sie würden ohne nahe Aufsicht durch die Schulleitung antriebsschwach und weniger gut arbeiten.

Pädagogik ist das Kerngeschäft. Für die Lehrpersonen steht die pädagogische Eigenverantwortung im Zentrum. Deshalb geht es nicht um pädagogische Führung durch die Schulleitung. Für das Erfinden pädagogisch origineller Programme ist die Schulleitung nicht gedacht. Die geleitete Schule muss als Produktionsgemeinschaft aller Beteiligten begriffen werden. Das Zusammenwirken von Schulleitung und Lehrerschaft muss als gemeinsames Konstruieren von Schule mit gegenseitig respektierten Rollen und Vertrau-

Impressum

Redaktion,
Layout & Produktion:
Markus Kriesi
Druck: Effingerhof AG
Redaktionsadresse:
m.kriesi@plv-ag.ch
Auflage: 2000 Ex.



en angelegt werden. Zur Hauptaufgabe der Schulleitungen gehören gute Arbeitsbedingungen schaffen, Unterstützung bieten und koordinieren. Die Gesunderhaltung des Lehrkörpers ist besonders wichtig.

Die Schulleitung darf sich nicht ohne fachliche Legitimation einmischen. Sie sollte keine kleinlichen Kontrollmassnahmen ergreifen. Entwicklungsprojekte ohne Sinn und ausreichende Partizipation dürfen nicht angeordnet werden. Es braucht genügend Ressourcen. Für Organisationskonzepte zwecks Selbstprofilierung von Schulleitungen ist kein Platz. Die Lehrpersonen sind ausgelastet.

Inhaltlich habe ich mich am LCH-Positionspapier zu Schulleitungsfragen vom Mai 2009 orientiert.

Wer trifft solch gute Schulleitungen an? Als PLV-Präsidentin werde ich oft auf Missstände aufmerksam gemacht. Lehrpersonen fühlen sich nicht ernst genommen. In vielen Schulen muss das gegenseitige Vertrauen zwischen Schulleitung und Lehrpersonen noch aufgebaut werden. Besonders bei der Verteilung der Pensen ist dieses äusserst wichtig. Gemeinsam müssen Lösungen gesucht werden. Auch haben die Lehrpersonen das Gefühl, immer mehr Aufgaben würden an sie heran getragen. Anfänglich wurde doch versprochen, die Einführung der Schulleitungen entlaste die Lehrpersonen. Bis anhin habe ich kaum eine in dieser Beziehung zufriedene Lehrperson angetroffen. Viel eher ist die Rede von zunehmender Formularflut, immer mehr Sitzungen und mehr oder weniger sinnvollen Arbeitsgruppen.

Wie können wir Lehrpersonen uns schützen und abgrenzen?

Es ist zwar aufwändig die gemeinsame Arbeitszeit zu erfassen, aber nur so kommt man zu einer Übersicht über die geleisteten Stunden. Ganz besonders zu empfehlen ist dieser Schritt den Teilzeitlehrpersonen. Auf der PLV-Homepage, www.plv-ag.ch, ist das von Patrick Blankenhorn, Vorstandsmitglied, entwickelte Formular zu finden.

„Die Kunst Zeit zu haben, ist auch die Kunst, sich die Leute vom Leibe zu halten, die uns die Zeit stehlen“, sagte Emil Oesch, ein Schweizer Schriftsteller, der von 1894 bis 1974 lebte. Auf Lehrpersonen übertragen heisst das, dass es immer wieder von Neuem wichtig ist sich abgrenzen zu können.

Claudia Lauener-Gut
Präsidentin PLV

Gemeinsame Arbeitszeit (Erfahrungsbericht)

Nach 9 Jahren als Lehrer im Vollamt wurde ich vor vier Jahren Vater und teile seither die Stelle mit meiner Frau. Oft wurde von uns erwartet, dass wir beide an Weiterbildungen teilnehmen und auch die Mitarbeit in Arbeitsgruppen und Ämtern stieg an. Dies führte immer wieder zu grossen Belastungen. Diese unbefriedigende Situation wollte ich lösen und begann mir Gedanken zum Thema zu machen.

Folgende Informationen bildeten die Grundlage dafür:

Die Verordnung über die Anstellung und Löhne der Lehrpersonen (VALL) regelt im §36 die gemeinsame Arbeitszeit folgendermassen:

Die Anstellungsbehörde kann maximal 10% der Jahresarbeitszeit als gemeinsame Arbeitszeit anordnen; mindestens jedoch 20 Stunden pro Schuljahr. Zur gemeinsamen Arbeitszeit zählen insbesondere gemeinsame Weiterbildung und Teamarbeit.

In der BKS Broschüre „Geleitete Schule“ – welche sehr lesenswert ist (Suchwort: Berufsauftrag); wird die gemeinsame Arbeitszeit genauer umschrieben:

- **Teilnahme an Sitzungen und Konferenzen**
- **Mitwirkung in Qualitätsgruppen, Schulentwicklungsprojekten, Planungssitzungen (Teilnahme an Besprechungen und Sitzungen sowie die Umsetzung der Qualitätsarbeit wie die Durchführung von kollegialer Hospitation, moderiertem Erfahrungsaustausch usw.)**
- **Organisation von und Teilnahme an Anlässen und Veranstaltungen der Schule**
- **Weiterbildung im Kollegium**
- **Arbeitsplanung im Kollegium**
- **Mitarbeit bei Evaluationen und Reflexion der Arbeit**
- **Öffentlichkeitsarbeit für die Schule sowie Teilnahme an Veranstaltungen für Eltern im Interesse der ganzen Schule**
- ...

Die Liste ist nicht abschliessend. Es ist wichtig, diese Formen und Gefässe für die gemeinsame Arbeitszeit schulintern auszuhandeln und verbindlich festzulegen. Die Schulleitung ist für die Steuerung, die Verbindlichkeit und die Umsetzung verantwortlich.

Gemeinsame Arbeitszeit soll der Qualität der gesamten Schule dienen. Sie sollte eine grosse Bedeutung und auch einen wichtigen Stellenwert haben. Jede Lehrperson sollte ihre Fähigkeiten und Kompetenzen einbringen können. Eine transparente Aufgabenverteilung und Mitgestaltung des Kollegiums erachte ich als zentral.

Wer setzt seine gemeinsame Arbeitszeit für die Schule wie ein?

Was ist an unserer Schule wichtig?

Wofür setzen wir unsere Zeit ein?

Wodurch erreichen wir Entlastung für Lehrpersonen an unserer Schule?

Wie können wir gemeinsame Arbeitszeit als gewinnbringend erleben und Motivation daraus schöpfen?

Veränderungen an unserer Schule

Das BKS empfiehlt, die Formen und Gefässe für die gemeinsame Arbeitszeit schulintern auszuhandeln und verbindlich festzulegen. Dies befolgen wir an unserer Schule.

Anfangs Mai haben wir jetzt jeweils eine Jahresplanungssitzung, in welcher wir alle Sitzungen, Anlässe, Ämter, Arbeitsgruppen, Weiterbildungen, Unterrichtsteams besprechen, festlegen und mit Zeitbudget versehen. Alle Aufgaben werden im Team aufgeteilt und in einer Liste eingetragen. So ist ersichtlich, wer wofür zuständig ist und wo welche Lehrpersonen nicht mitarbeiten müssen.

Für jeden Anlass gibt es eine Leitungsperson. Sie bekommt mehr Zeit zugesprochen. Sie ist Ansprechperson für die Schulleitung und sorgt für die termingerechte Organisation. Bei uns entstehen nun Dokumentationen zu den einzelnen Anlässen, um eine Weitergabe an eine neue Gruppe zu vereinfachen.

Beispiel einer Übersichtsliste

	Name	Kurt Knoll	Petra Prisch	Moni Müller	Fritz Fuchs
	Lektionen	29	18	6	2
	Stellenprozent	100 %	62%	21%	7%
	max. GemAZ	195 h	121 h	40 h	20 h
	GemAZ effektiv	187 h	114 h	38 h	26 h
	% der Jahresarbeitszeit (max. 10%)	9,6 %	9,4 %	9,5 %	13 %
Schulorganisation	Sitzungen	48 h	48 h		
	Unterrichtsteam	20 h	20 h		
	WIK	24 h	24 h		
	Jahresplanung	2 h	2 h	2 h	2 h
	Diverses				
	Total	94 h	94 h	2 h	2 h
Ämter		Informatik 35 h		PR 16 h	StJW 4 h
		Schulblatt 8 h			
	Total	43 h	0 h	16 h	4 h
Arbeitsgruppen Anlässe		Adventsfenster 6 h	Musiktag 6 h		Sporttag 6 h
		Sporttag 8 h			
		Projektwoche 6 h			
	Total	36 h	6 h	0 h	6 h
Mithilfe Anlässe		8 h	8 h	8 h	8 h
	Total	8 h	8 h	8 h	8 h
Unvorhergesehenes		6 h	6 h	Vertretungen 12 h	6 h
	Total	6 h	6 h	12 h	6 h

Die Lehrpersonen in diesem Team liegen alle nah an der Grenze zu den erlaubten 10% der Gesamtarbeitszeit. Fritz Fuchs liegt sogar einiges darüber und muss entlastet werden. Die Schulleitung trägt die Verantwortung dafür.

Motivierte Lehrpersonen bekommt und behält man durch Mitbestimmung, leistbare Anforderungen und flexible Zeitgefässe.

Die Schulleitung gewinnt Planungsübersicht, verfügt über einen Leistungsausweis gegenüber Dritten, hat klare Ansprechpersonen, kann zielorientierte Aufgaben verteilen und Verantwortung abgeben.

Als Lehrperson vermeide ich Überbelastung, habe Klarheit über Aufgaben und Termine, muss weniger Zeit „absitzen“ und geniesse mehr Freiheiten in der Festlegung der gemeinsamen Arbeitszeit.

Ich finde unsere Schule und wir Lehrpersonen haben durch diese Übersicht der geleisteten Arbeit viel gewonnen, weil sich nicht mehr alle für alles verantwortlich fühlen müssen.

Eine mögliche Vorlage einer solchen Übersicht ist auf der Webseite www.plv-ag.ch unter Downloads zu finden.

Rechte und Pflichten von Lehrpersonen und Schulleitungen

Welche Lehrperson hat sich nicht schon darüber Gedanken gemacht: „Darf die Schulleitung von mir wirklich verlangen, dass ...?“ – „Muss ich wirklich ...?“ – „Wie kann ich mich wehren gegen ...?“

Offensichtlich brennen den Lehrpersonen diese Fragen unter den Nägeln! Daher beschloss der PLV, das Thema am Delegierten-Treffen vom 8. März 2010 ausführlicher zu behandeln. Rund die Hälfte aller PLV-Delegierten nahm daran teil.

Unser Referent, Urs N. Kaufmann, der bis August 2010 als alv-Sekretär tätig war, erläuterte kompetent wichtige Aspekte dieses Themas. Kaufmann bot alv-Mitgliedern und Nichtmitgliedern Beratungen an und gab Auskünfte. So behandelte er jährlich etwa 1500 bis 2000 Fragen. Vor fünf Jahren begann er, die wichtigsten Anfragen in der Rubrik Ratgeber im „SCHULBLATT“ zu veröffentlichen.

Diese Texte sind auf der Webseite des Aargauischen Lehrerinnen- und Lehrer-Verbandes, www.alv-ag.ch unter „Beratung > Ratgeber“ zu finden, so auch sein Erfahrungsbericht bezüglich der Schulleitung. In seinen Beiträgen hat er die meisten relevanten Fragen bereits beantwortet.

Die Ratgeber sind in sechs verschiedene Rubriken unterteilt. Am Delegierten-Treffen wurden vor allem Fragen zu den Rubriken 4 „Arbeitszeit und Urlaub“ und 5 „Mitsprache und Recht“ gestellt und beantwortet.

Hier nun die Zusammenfassung der Ausführungen von Urs N. Kaufmann auf die Fragen der Delegierten.

Arbeitszeit und Urlaub

Im Jahr 2005 kam mit dem GAL (Gesetz über die Anstellung von Lehrpersonen) die neue Anstellung mit Vertrag in die Schulen. Im Rahmen dieser Einführung wurde zum ersten Mal eine Jahresarbeitszeit eingeführt, analog zu anderen Arbeitnehmenden und dem Staatspersonal.

Für die Lehrpersonen war das Jahresarbeitszeitdenken Neuland. Sie waren an einen Arbeitsvertrag nicht gewohnt. Früher kannte man nur die Wahl auf eine Amtsdauer und die Arbeitsverpflichtung für eine Lektionenzahl. Wer genau hinschaute, konnte schon damals feststellen, dass viele Lehrpersonen zu viel arbeiteten. Doch es fiel niemandem wirklich auf.

Die Jahresarbeitszeit umfasst 1950 Stunden pro Jahr, wobei die vier Ferienwochen bis zum Alter 55 bereits abgezogen sind.

Diese 1950 Stunden enthalten vorerst das Fixum der Unterrichtszeit bzw. die Unterrichtsverpflichtung. Wenn eine Primarlehrperson im Vollpensum arbeitet, sind das 1131 Stunden, wobei eine Lektion immer 60 Minuten zählt. Das ist „seit Urzeiten“ so. Das Pensum wurde lediglich vor längerer Zeit um eine Wochenlektion von 30 auf 29 für Primarlehrpersonen reduziert.

Gemeinsame Arbeitszeit

Neu wurde ein zweites Fixum eingeführt: die gemeinsame Arbeitszeit. Sie kann maximal 10% der Jahresarbeitszeit ausmachen. Es ist aber eher ungünstig, wenn diese 10% bei allen Lehrpersonen einer Schule ausgereizt werden.

Werden die 10% nicht voll beansprucht, so ist die verbleibende Arbeitszeit frei gestaltbar. Nun sagen zynische Stimmen in der Politik und der Bildungsverwaltung: „Wenn die Lehrperson zu viel arbeitet, ist sie selber schuld.“ Ihre verbleibende Arbeitszeit sei ja frei gestaltbar, sie müsse nicht 20 Prüfungsarbeiten durchführen, mit vier „Proben“ komme sie auch zu einem Notenwert.

Es gibt in der Tat Komponenten innerhalb der frei gestaltbaren Arbeitszeit, die man beeinflussen kann. Zudem variiert der Zeitaufwand im Laufe eines Schuljahrs von Woche zu Woche erheblich.

Erwartungshaltungen an die frei gestaltbare Arbeitszeit

Nun stiessen in letzter Zeit neue Aufträge und Erwartungshaltungen auf die Lehrpersonen, welche in der frei gestaltbaren Arbeitszeit geleistet werden müssen. Daher weisen die Untersuchungen zur Arbeitsbelastung von Lehrpersonen (eine eigene Studie im Kanton Aargau, zwei Studien des LCH sowie Studien aus anderen Kantonen) ein Zuviel an Arbeit aus, im Durchschnitt 25%. Diese Überzeit resultiert nicht in erster Linie aus dem Unterricht und auch nicht unbedingt aus der gemeinsamen Arbeitszeit, sondern fällt vor allem in der frei gestaltbaren Arbeitszeit an, in der immer mehr geleistet werden muss.

Man kann zynisch sagen: „Selber schuld, macht einfach diese Aufgaben nicht mehr!“ Aber das lässt das Berufsethos nicht zu. Eine Lehrperson kann sich nicht sagen: „Jetzt bereite ich meine Lektionen halt nur noch ‚halb-batzig‘ vor.“

Daher braucht es für die Jahresarbeitszeit eine Lösung – dies anerkennt

seit dem Erstellen der Belastungsstudie auch das BKS. Lösungsvorschläge liegen auf dem Tisch, zum Beispiel das überarbeitete LDLP (Lohndekret Lehrpersonen). Aus dem BKS heisst es dazu: „Mit der Stärkung der Volksschule lösen wir das Problem, wir teilen mehr Ressourcen zu.“ Was das Projekt „Stärkung der Volksschule“ und das neue LDLP wirklich bringen werden, ist aber noch völlig offen.

Teilzeitarbeit

Bei der Teilzeitarbeit – hier ist die Mehrheit der Lehrpersonen betroffen – kann die Lehrerin oder der Lehrer höchstens im Ausmass von 10% der Jahresarbeitszeit gemäss seines Anstellungspensums für gemeinsame Arbeit aufgeboden werden. Darauf kann jede Lehrperson verweisen. Das Problem liegt allerdings in der Definition der „gemeinsamen Arbeitszeit“. Der Kanton liefert hier die Vorgaben, sie werden aber von der Schulleitung nicht immer übernommen. Auch die Lehrerschaft hat das Handling der gemeinsamen Arbeitszeit unterschätzt, vor allem die Teilzeitlehrpersonen. Seit der Einführung des GAL ist viel Zeit verstrichen. Die Schulpflegen und Schulleitungen wollten Klarheit gewinnen. Nachdem jedoch das GAL bei seiner Einführung 2005 keine klaren Regelungen brachte, ist der Handlungsbedarf klar ausgewiesen.

Hilfreich ist die Broschüre „Orientierungshilfe zum Berufsauftrag und zur Arbeitszeit der Lehrerinnen und Lehrer“. Sie orientiert über den Berufsauftrag und die Jahresarbeitszeit von Lehrerinnen und Lehrern. Die Broschüre erschien bei der Einführung des GAL, ist aber bei vielen Lehrpersonen nicht bekannt. Sie sind daher oft zu nachgiebig. Abgrenzen können sie sich aber nur, wenn sie die Regelungen kennen. Wer weder die Gesetze und Regelungen noch seine Rechte kennt, ist für die Schulleitung zu leicht verfügbar. Die Broschüre verlangt zum Beispiel, dass die Schulleitung mit den „Teilzeitlern“ eine Arbeitszeiterfassung macht.



Mitsprache und Recht

Täglich erhielt ich Anfragen wie: „Haben wir Lehrpersonen überhaupt noch etwas zu sagen?“, oder: „Welche Formen der Mitsprache und welche Rechte haben wir?“ Fakt ist: Die Lehrpersonen besitzen viele Rechte: Insgesamt gibt es 36 Rechtspostulate! Doch die meisten Lehrpersonen kennen sie nicht vollständig. Sie müssen ihre Rechte aber kennen, wenn sie Recht bekommen wollen.

Bei der Neugestaltung der Anstellungsbedingungen im Jahre 2005 galten zwei Grundsätze::

1. Die Anstellungsbedingungen werden an diejenigen der Arbeitnehmenden der Wirtschaft angeglichen.
2. Möglichst keine Automatismen.

Diese Grundsätze stammen von Politikern und nicht von Lehrpersonen, denn die Schule kannte keine gelebte Arbeitgeber- und Arbeitnehmersituation wie in der Privatwirtschaft.

In den 28 Jahren, in denen ich unterrichtete, sowie in den vielen Jahren als Rektor, hatte ich einen grossen Handlungsspielraum. Im Extremfall gab es gerade noch vier Schulpflegesitzungen pro Jahr. Das gibt es heute nicht mehr. Heute kennen wir fast schon ein extremes Arbeitgeber- und Arbeitnehmersverhältnis. Die Schulleitung weiss aber oft nicht, auf welcher Seite sie steht. Viele Schulleiter sind daher aus dem alv ausgetreten. Zuerst war der VSLAG noch Mitglied im alv, also bei den Arbeitnehmern, jetzt positionieren sich die Schulleitungen eher bei den Arbeitgebern. Zurzeit suchen die Schulleiter aber wieder den Anschluss beim LCH. Sie befinden sich diesbezüglich in einem Clinch.

Gegenseitige Pflichten von Arbeitnehmenden und Arbeitgebern

Der Arbeitgeber hat gemäss Bundesverfassung eine Fürsorgepflicht gegenüber dem Arbeitnehmer. Dieser ist gegenüber dem Arbeitgeber zu Treue und Loyalität verpflichtet. Der Arbeitgeber Schulleitung gewährt mit seiner Fürsorgepflicht den Schutz der Persönlichkeit der Lehrpersonen und schützt sie vor ungerechtfertigten Angriffen oder Ansprüchen. Diese Pflicht wird von den Schulleitungen nicht immer korrekt wahrgenommen. Die Schulpflegen ihrerseits kennen diese Rechtslage oft gar nicht.



Rechte der Lehrpersonen

Wenn es in einer Schule Probleme und Konfliktsituationen gibt, unterscheide ich: Ist es eine Lehrperson, die ein Problem hat, oder ist es die Lehrerschaft bzw. das Kollegium. Ich möchte diese Problemlagen auseinanderhalten, weil sie ein unterschiedliches Vorgehen erfordern.

Einzelne Lehrperson:

Wenn eine Lehrperson ein Problem hat oder sich überbelastet fühlt, geht sie damit erst einmal zu einer Kollegin oder zu einem Kollegen und sucht sich dort einen Rat. Das ist das Natürlichste.

Erst danach wird sie zur Schulleitung gehen, weil diese ja die Führungsverantwortung innehat und nicht übergangen werden darf.

Sie kann mit dem Problem auch an die Lehrerkonferenz gelangen. Das kann eine Stufenkonferenz, eine Gesamtlehrerkonferenz, eine Schulhauskonferenz oder eine Fachschafiskonferenz sein.

Eine Lehrperson hat auch das Recht, jederzeit mit dem Inspektorat Kontakt aufzunehmen, wenn es um pädagogische, didaktische oder methodische Fragen geht, oder wenn sie ein Problem mit dem Unterrichten hat. Hier gilt das Holprinzip. Oder sie kann die Lehrpersonenberatung beanspruchen oder den Berufsverband, also den PLV, alv bzw. den LCH, kontaktieren.

Zuweilen geschehen seltsame Dinge. Kürzlich soll eine Schulleitung einer Lehrperson verboten haben, beim alv nachzufragen. Das ist aber ihr Grundrecht. Die Lehrpersonen dürfen auch durch einen Anwalt Rechtsschutz beanspruchen. Seit kurzem sind alle alv-Mitglieder für Rechtsschutz versichert (berufliche Prozesskostenversicherung). Neu ist auch das Case Management. Es kommt zum Zuge, wenn es zum Beispiel um krankheitsbedingte Absenzen geht. Wenn nur noch der Rechtsweg möglich ist, funktioniert er so: Erste Instanz ist die Schulleitung, zweite Instanz die Schulpflege. Wenn es um Anstellungsfragen, Kündigungen, Arbeitszeugnisse und Ähnliches geht, kann die Lehrperson die Schulleitung sogar umgehen und direkt an die Schulpflege gelangen, weil sie die Arbeitgeberin ist. Wenn die Schulpflege nicht korrekt und situationsgemäss handelt, gibt es eine Schlichtungsstelle für Personalfragen, eine Besonderheit des Aargaus. Dort fungiere ich selbst als Schlichter. 95% aller Fälle, die an uns herangetragen werden, können wir lösen. Etwa 5% werden ans Personalrekursgericht weitergezogen. Die Arbeit der Schlichtungskommission ist für die Lehrperson kostenlos. Das Verfahren erfordert lediglich etwas Zeit und Kraft.

Gruppe von Lehrpersonen:

Der zweite Weg ist die Lehrerkonferenz. Leider hat sich mit der Schaffung der Schulleitung im Jahre 2005 die Falschmeldung herumgesprochen, die Lehrerkonferenz sei abgeschafft worden. Das Gegenteil ist der Fall. Der alv hat sich für die rechtliche Verankerung der Lehrerkonferenz eingesetzt. Sie muss nicht eine Konferenz für alle Lehrpersonen vom Kindergarten bis zur Bezirksschullehrperson an einem Ort sein. Möglich ist auch eine Primarlehrerkonferenz oder eine Oberstufenkonferenz.

Die Lehrerkonferenz hat bestimmte Rechte, zum Beispiel das direkte Antragsrecht – auch an die Schulpflege. Früher vertrat der Rektor an der Schulpflegesitzung die Lehrpersonen, jetzt tut dies ein Mitglied der Schulleitung. Wenn aber die Lehrpersonenkonferenz mit der Schulleitung nicht gleicher Meinung ist, darf sie an der Schulpflegesitzung eine eigene Vertretung stellen. Diese Lehrpersonenvertretung ist nicht an jeder Sitzung dabei, sondern nur bei einem bestimmten Traktandum. Die Lehrerschaft muss vorgängig über die Traktanden der Schulpflegesitzung informiert werden. Wenn das nicht geschieht, müssen sich die Lehrpersonen dafür einsetzen.

Schulleitungs- oder Schulpflegesitzungen

Schulleitungssitzungen gelten – im Gegensatz zu den Schulpflegesitzungen – als intern. In der Verordnung „Geleitete Schulen“ heisst es zu den Schulpflegesitzungen: „... Die Lehrerschaft (gemeint ist die Lehrerkonferenz), die im Voraus und in angemessener Form über die Traktanden zu informieren ist.“ „Bei Meinungsdivergenzen zwischen der Schulleitung und der Konferenz der Lehrpersonen hat diese das Recht, ihre Anliegen direkt in der Sitzung der Schulpflege einbringen zu lassen.“

Es gibt verschiedene Schulleitungsmodelle. Wenn die Schule nach Stufen organisiert ist, müsste eine Lehrperson, die mit der Stufenleitung nicht einig wird, m.E. zuerst an die Hauptschulleitung gelangen – und wenn sie dort kein Gehör findet, an die Schulpflege.

Nun stellt sich die Frage: Gibt es für die Lehrpersonen kein Recht zu wissen, was an den Schulleitungssitzungen besprochen wird? Die Antwort lautet nein, weil dafür keine rechtliche Grundlage besteht.

Anders liegt der Fall bei der Lehrerkonferenz, die es schon lange gibt und die relativ gut funktionierte. Sie ist auch heute noch im Schulgesetz – also auf Gesetzesebene – verankert und geregelt. In der Verordnung „Geleitete Schule“ wird erklärt, was das heisst. Es ist sehr zu empfehlen, die Lehrerkonferenz vor Ort dort wieder einzuführen, wo sie nicht mehr gelebt wird.

Konflikte zwischen Lehrerschaft und Schulleitung

Man kann die Lehrerkonferenz je nach Situation organisieren. Ein Mal pro Woche, ein Mal pro Monat oder nur einmal jährlich. Wenn alles rund läuft, wird die Schulleitung den Vorsitz in der Lehrerkonferenz haben. Jede Lehrperson hat ein Antragsrecht. Was traktandiert ist, wird auch beraten. Dabei kann die Schulleitung auch überstimmt werden. Dann wird jemand bestimmt, der das Ergebnis der Schulpflege vermittelt. Das gilt auch für Probleme, die an der Lehrerkonferenz nicht gelöst werden können.

Wenn der begründete Verdacht aufkommt, dass die Schulleitung die Lehrerschaft nicht korrekt vertritt, muss man konkret an der Lehrerkonferenz nachfragen und kann eine eigene Lehrperson an die Schulpflegesitzung delegieren. Ein Anrecht, die Protokolle der Schulpflegesitzung zu erhalten, besteht allerdings nicht, denn diese enthalten auch Inhalte, die unter den Datenschutz fallen. Aber die Lehrpersonen haben immer das Anfragerecht.

Akteneinsichtsrecht

Für persönliche Angelegenheiten gibt es jederzeit das Akteneinsichtsrecht. Das ist ein schweizerisches Verfassungsrecht, das man einfordern kann – und gegebenenfalls auch muss. Wer aber entscheidet, ob es eine Angelegenheit ist, welche zur Akteneinsicht berechtigt – angesichts der Tatsache dass die Lehrperson keine Protokolle erhält? Auch in diesem Fall ist eine funktionierende Lehrerkonferenz von Vorteil. Sie kann sogar einen eigenen Präsidenten wählen, der dann Einsicht in die Protokolle nehmen kann. Eine Lehrerkonferenz kann sich auch ohne Zustimmung der Schulpflege konstituieren.

Empfehlenswert für jede Lehrperson ist jedenfalls das Studium der erwähnten Verordnung. Auch die „Handreichung Personalführung“ sollten zumindest jene Leute lesen, die eine Führungsfunktion in der Lehrerkonferenz einnehmen wollen oder persönliche Probleme haben. Die Handreichung ist eine ausgezeichnete Sache. Man kann sie unter www.ag.ch/geleiteteschule/personalfuehrung herunterladen. Noch ist sie sogar einigen Schulleitungen nicht bekannt, vor allem, wenn sie aus einem anderen Kanton kommen. Sie enthält Beispiele, wie man ein Arbeitszeugnis macht, wie man Mitarbeitergespräche protokolliert oder wie man vorgeht, wenn jemand Probleme hat. Wer sie kennt, kann aus der Stärke heraus handeln.

Im Weiteren sollten alle, die eine gute Übersicht gewinnen wollen, die ausgezeichnete Broschüre „Gemeinsam zur geleiteten Schule“ studieren.

Ich unterscheide drei Typen von Schulen mit Schulleitungen:



1. Schulen, die gut geführt sind und wo die Leute zufrieden sind.
2. „Verwaltete Schulen“: Da sorgt die Schulleitung dafür, dass alle an die Sitzungen kommen ..., hier gibt es viel Formalismus und wenig Kooperation. Wenn ein Problem auftaucht, eskaliert die Situation schnell einmal..
3. Es gibt auch einige sehr schlecht geführte Schulen mit völlig überforderten Schulleitungen. Da werden gute Leute „verheizt“.

Die Verantwortung der Schulpflegen

Die Schulpflege (SPF) verantwortet alle Anstellungs- und Kündigungsfragen sowie Lohnfragen, Arbeitszeugnisse und Promotionen. Kurz: Die SPF trägt dort die Verantwortung, wo die Entscheidungskompetenz bei ihr liegt. Sie trägt auch dann die Verantwortung, wenn sie einzelne Aufgaben oder Bereiche an die Schulleitung delegiert hat.

Fragen zur Organisation von Klassenlagern

- Muss eine Lehrperson ein Klassenlager durchführen?
- Kann eine Lehrperson zur Lagerleitung verpflichtet werden?
- Ist ein obligatorisches Klassenlager in den Schulferien rechtmässig?
- Wie hoch ist die Arbeitszeit während einer Lagerwoche?

Die SPF kann festlegen, ob und wie ein Klassenlager mit einer bestimmten Klasse oder auf einer bestimmten Stufe durchgeführt wird. Die Verpflichtung, ein Klassenlager durchzuführen, sollte möglichst schon vor Beginn einer Anstellung bekannt sein. Die Begleitung eines Klassenlagers kann von einer Lehrperson verlangt werden; sie gilt als adäquate Aufgabe für Lehrpersonen.

Die Leitung eines Lagers jedoch sollte von einer Lehrperson nicht verlangt werden, wenn sie die höhere Verantwortung einer Lagerleitung nicht tragen kann, zum Beispiel mit einer schwierigen Klasse.

Die Durchführung eines Klassenlagers in der Ferienzeit kann von der Lehrperson verlangt werden, sofern die Aufgabe von der Schulleitung bzw. SPF ein Jahr im Voraus angekündigt oder ein halbes Jahr im Voraus definitiv angeordnet und kommuniziert worden ist.

Die SPF kann grundsätzlich Arbeit in den Schulferien für maximal zwei Wochen anordnen. Wichtig ist dabei, dass nicht nur einzelne Lehrpersonen an einer Schule für Arbeiten in den Schulferien aufgebeten werden. Hier gilt das Gleichbehandlungsprinzip gegenüber allen Lehrpersonen.

Als Richtwert für die Arbeitszeit während eines Klassenlagers gilt die 42 Stunden-Woche. Die Höhe der Arbeitszeit während eines Lagers kann



auch mit der Schulleitung verhandelt werden.

Wenn es Gründe gibt, die gegen eine Durchführung oder gegen den Zeitpunkt eines Klassenlagers sprechen, muss die Lehrperson diese der Schulleitung bekannt geben.

Besuchstage

Die SPF kann Besuchstage für Lehrpersonen und für Schüler am Samstag anordnen, z.B. um auch berufstätigen Eltern die Teilnahme zu ermöglichen.

Sowohl Lehrpersonen als auch Schülern muss der Zeitpunkt früh genug bekannt gegeben werden, z.B. durch die Verankerung des Besuchstages im Jahresplan. Die Lehrerkonferenz hat auch gegen eine Anordnung von Besuchstagen am Samstag ein Antragsrecht bei der SPF.

Dienstaltersgeschenke

Für das Dienstaltersgeschenkt zählen alle Anstellungsjahre im Kanton Aargau, unabhängig von der Art der Anstellung. Dabei zählen auch alle Stellvertretungen. Allerdings sind nur Anstellungen, die der Kanton entlohnt, zählbar, also nicht Anstellungen an Privatschulen.

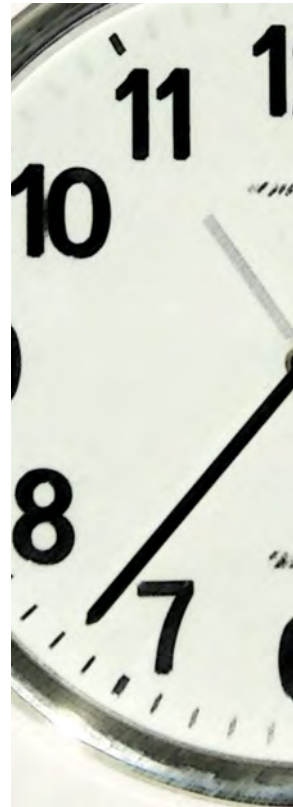
Für Kindergartenlehrpersonen zählt auch die frühere Anstellungszeit bei den Gemeinden.

Stundenplangestaltung

Die Bewilligung der Stundenpläne obliegt der SPF. Diese Aufgabe ist vielerorts und sinnvollerweise an die Schulleitung delegiert worden. Oft müssen Stundenpläne nach Vorgaben und unter Berücksichtigung von Blockzeiten errichtet werden. Eine einzelne Lehrperson kann nicht gegen solche Vorgaben vorgehen. Die Lehrerkonferenz kann aber bei der SPF begründete Anträge stellen.

Obligatorische Präsenzzeiten

Präsenzzeiten können angeordnet werden. Fragwürdig ist die Zuordnung dieser Zeit bei der frei gestaltbaren Arbeitszeit. In einem solchen Fall wäre nur der Inhalt, aber nicht mehr der Zeitpunkt und die Dauer der Arbeit frei gestaltbar. Wenn die Lehrerschaft einverstanden ist, sind gemeinsame Präsenzzeiten aber sinnvoll, da sowohl Schulleitung als auch Lehrpersonen davon profitieren können.



Anzahl der Lektionen pro Woche

Die Schüler haben einen Anspruch auf eine Lektionenzahl gemäss der Schülerzahlverordnung, auch wenn die bewilligten Lektionen an einer Schule durch die Schulleitung oder die SPF anders verteilt werden.

Gespräche mit Therapeuten und Heilpädagogen

Jede zusätzliche Arbeitszeit für die eigene Klasse gehört zur frei gestaltbaren Arbeitszeit. Dazu gehören auch die Gespräche mit Therapeuten und Heilpädagogen. Arbeiten und Anlässe, von denen das ganze Schulhausteam, die Stufe oder die ganze Schule profitiert gehören zur gemeinsamen Arbeitszeit. Somit können Teamarbeiten zur frei gestaltbaren Arbeitszeit oder zur gemeinsamen Arbeitszeit gehören.

Termine für Teilzeitpensen

An welchen Terminen muss eine Lehrperson mit Teilpensum teilnehmen, die an mehreren Schulen oder in verschiedenen Berufen arbeitet? Für solche Lehrpersonen ist es ratsam, schriftliche Vereinbarungen mit der Schulleitung über Sperrzeiten und Verpflichtungen zu treffen.

Sitzungstermine über die Mittagszeit

Gesetzlich vorgeschrieben ist eine Mittagspause von 30 Minuten für jeden Arbeitstag ab 6 Stunden. Somit sind Sitzungstermine über den Mittag zulässig, wenn sie 30 Minuten Pause gewährleisten. Dies gilt laut Obligationenrecht auch bei andern Berufen. Wann diese halbe Stunde zeitlich stattfinden muss, ist gesetzlich nicht geregelt.

Altersentlastung und Pensenausgleich

Seit 2005 gibt es den Begriff Altersentlastung nicht mehr. Lehrpersonen, die das 55. Altersjahr erreicht haben, haben eine Lektion weniger im Normpensum und ab dem 60. Altersjahr 2 Lektionen weniger. Sie müssen bei vollem Lohn nur 28 bzw. 27 Lektionen unterrichten. Niemand ist jedoch verpflichtet, diese Lektionen abzugeben, man darf sie weiterhin selber erteilen und werden dann auch entlohnt.

Möglich ist ein Pensenausgleich, der bis zu 4 Lektionen betragen kann. Der grosse Vorteil dabei ist, dass der Lohn gleich bleibt, obwohl man zum Beispiel ein Jahr lang eine Lektion mehr und das nächste Jahr eine Lektion weniger hat.

Laut Gesetz muss der Pensenausgleich innerhalb von vier Jahren ausgeglichen werden. Wo dies nicht der Fall ist, wird er finanziell geregelt. Wer die Stelle früher verlässt, tut gut daran, nicht im Stundenminus zu sein. Bei ei-



nem Pensenausgleich ist auch die Schulpflege verpflichtet, den Ausgleich innerhalb von vier Jahren zu gewährleisten.

Eigenes Schulzimmer für Teilzeiter

Das Recht auf einen eigenen Schulraum ist abhängig von den örtlichen Begebenheiten. Wenn es zu wenig Räume hat, muss man das Beste daraus machen. Optimal wäre ein eigenes Zimmer, aber es gibt keinen rechtlichen Anspruch darauf.

Ab wie vielen Lektionen muss einer Lehrperson zwingend ein Schulzimmer zur Verfügung stehen? Auch das ist nicht festgeschrieben. Normalerweise hat eine Lehrperson ein eigenes Schulzimmer. Es ist aber auch verständlich, dass für nur 4 Lektionen kein eigenes Zimmer zur Verfügung steht. Lehrpersonen, die deshalb einen Arbeitsraum zu Hause benützen, können allenfalls einen Steuerabzug vornehmen.

Vertretung im Krankheitsfall

Rein rechtlich ist jede Lehrperson bis zu 2 Wochen lang verpflichtet, eine andere Klasse zusätzlich zur eigenen Klasse ohne Entschädigung zu übernehmen. Vernünftigerweise wird die Schulleitung die Schüler aber auf verschiedene Klassen aufteilen. Es ist verboten, die Schüler einfach nach Hause zu schicken, wenn die Lehrperson bei Unterrichtsbeginn nicht anwesend ist. Die Schüler müssen dann mindestens für einen halben Tag betreut werden, weil die Eltern über den Unterrichtsausfall zuerst informiert werden müssen. Da oft beide Elternteile erwerbstätig sind, können ihre Kinder zum Teil nicht nach Hause zurückkehren. Die Schule ist verpflichtet, die Schüler nach Stundenplanzeiten zu betreuen, zu beschäftigen oder zu unterrichten. Das setzt eine Notfallplanung voraus.

Auch beim Ausfall von Fachlehrkräften müssen die Schüler betreut werden. Wenn der Ausfall im Voraus wegen einer Weiterbildung oder eines Zivildienstverwehrens bekannt ist, kann sogar stunden- oder tageweise eine bezahlte Stellvertretung beantragt werden.

Präsenzpflicht und Kompensation bei Weiterbildung

Unterrichtsfreie Tage sind unterrichtsfreie Arbeitszeiten, während denen Lehrpersonen zur Weiterbildung aufgeboten werden können. Es ist sinnvoll, wenn die Schulleitung diese rechtzeitig bekannt gibt. Weiterbildungen, die tageweise in den Schulferien stattfinden, müssen von der Schulleitung ein Jahr im Voraus provisorisch und ein halbes Jahr vor dem Termin definitiv festgelegt werden.

Teilzeitlehrkräfte müssen diese Weiterbildungen gemäss ihrem Pensens-

anteil besuchen, auch wenn sie an Freitagen bis 17 Uhr dauern oder an Abenden oder an Samstagen stattfinden, sofern sie frühzeitig angeordnet worden sind. Es kann Aufgabe der Lehrerkonferenz sein, die Weiterbildungszeiten gemeinsam zu definieren. Werktage sind offiziell von Montag bis Samstag, Sperrzeiten am Abend ab 22 Uhr.

Bei einer längeren Weiterbildungszeit der Lehrperson haben die Schüler ein Recht auf Unterricht. Die Schulpflege hat die Kompetenz, die Schule dennoch ausfallen lassen. Es gibt aber häufig Kritik von Eltern, die Schule falle zu oft aus. Da ist die Schulpflege in einer Zwickmühle: Wie viel Unterrichtszeit darf sie ausfallen lassen? In der Regel fällt der Unterricht aus, wenn die Schule eine interne Weiterbildung durchführt. Doch es gibt den Trend bei Schulpflegen, die Weiterbildungen auf die Schulferien zu verlegen. So kann sie die Elternkritik auffangen.

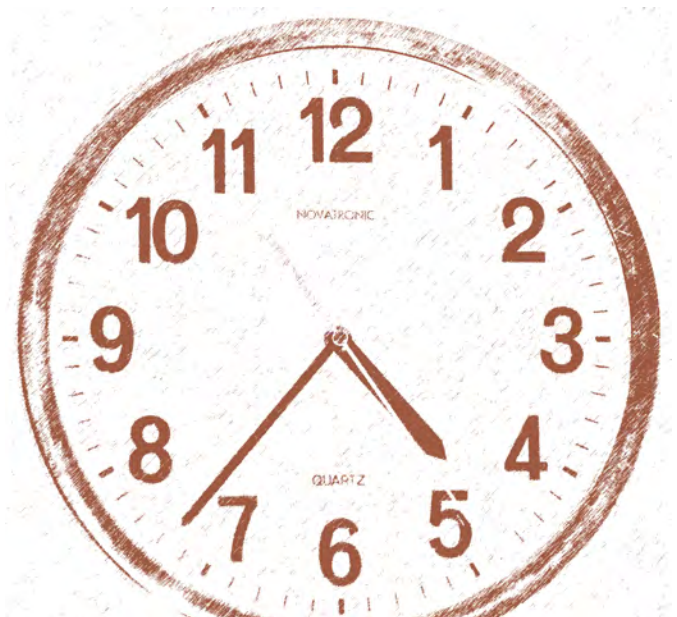


Geschäftsleitung

Präsidium	T/F 056 242 14 41	Verbandsrat alv
Claudia Lauener-Gut	M 076 305 03 13	Delegierte, Schulhausbeauftragte
Hegi 127	c.lauener@plv-ag.ch	Organisation Anlässe
5305 Unterendingen		Promotionsverordnung
		Standespolitische Kommission alv
		Standespolitik, Arbeitsbedingungen

Kathrin Hügli	P 056 223 36 55	Protokoll GL
Unterriedenstrasse 27	khueglischule@hotmail.com	Begleitkommission IS,
5412 Gebenstorf		DaZ
		Tagungen Primarschule

Friedl Schütz	P 056 621 05 33	Pädagogik, Archiv
Hofmattstrasse 25	M 079 604 41 52	Mittelstufe, PLV-Post
5622 Waltenschwil	f.schuetz@plv-ag.ch	Öffentlichkeitskonzept
5305 Unterendingen		Verbandsrat alv



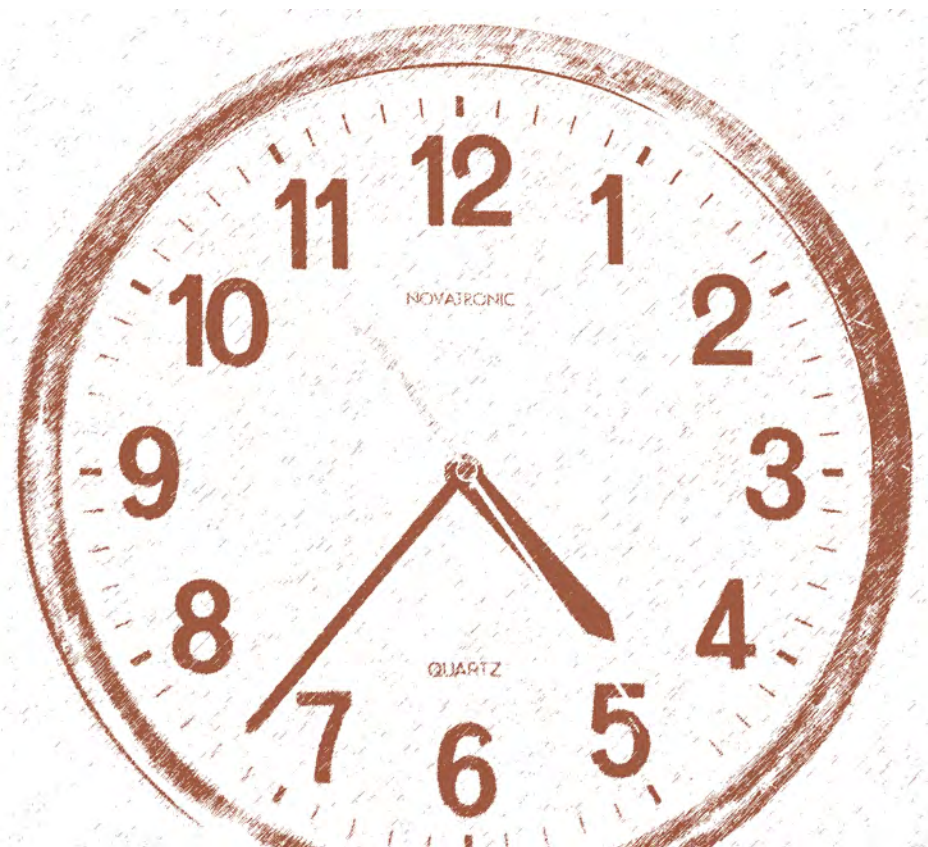
Vorstand

Richard Wullschleger	S 056 444 23 30	Verbandsrat alv
Selanderweg 15	M 079 610 65 59	Pädagogik, Mittelstufe
5223 Riniken	r.wullschleger@plv-ag.ch	
<hr/>		
Elisabeth Betschon	P 056 222 30 22	Weiterbildung (Runder Tisch)
Burghaldenstr. 17	elsa.betschon@gmx.ch	BKS Fremdsprachen
5400 Baden		Pädagogik
<hr/>		
Patrick Blankenhorn	T/F 056 631 13 60	Kasse
Zelglistrasse 26	M 079 709 87 46	Pädagogik
5620 Bremgarten	tumiza@web.de	Mittelstufe
<hr/>		
Rico Bossard	P 056 470 14 44	Protokoll Vorstand
Moosstrasse 20	M 079 484 23 83	Mittelstufe
5443 Niederrohrdorf	ricobossard@eVBG.ch	
<hr/>		
Markus Kriesi	P 056 442 07 09	Webmaster
Fröhlichstrasse 43	M 079 645 35 15	Berater Design
5200 Brugg	m.kriesi@plv-ag.ch	Adressverwaltung PLV-Post: Produktion
<hr/>		
Gabriela Ernst	P 062 777 39 37	Fremdsprachen
Matten 3	g.ernst.ms@bluewin.ch	Pädagogik, Mittelstufe
5707 Seengen		Verbandsrat alv
<hr/>		
Stefan Merkel	P 056 249 15 58	Standespolitik
Falkengasse 20	M 079 345 45 96	Mittelstufe
5330 Bad Zurzach	stefmerkel@gmx.net	

Name Vorname		Wohnort	Schulort
Batzli	Lea	Birmenstorf	Hunzenschwil
Bee	Ruth	Wettingen	Wettingen
Cordier	Marlise	Bellikon	Rupperswil
Dick	Patrick	Aarburg	Aarburg
Dietiker	Andreas	Mülligen	Riniken
Freiermuth	Therese	Zeiningen	Möhligen
Gasser	Bigna	Bellikon	Bremgarten
Gerber	Eveline	Buchs AG	Aarau
Hegnauer	Michael	Fislisbach	Untersiggenthal
Heller	Susanne	Waltenschwil	Aarau
Hintermann	Ruth	Fahrwangen	Fahrwangen
Hodel	Claudia	Biberist	Rothrist
Hofmann-Egloff	Sandra	Ehrendingen	Endingen
Jehle	Markus	Seengen	Niederlenz
Kavungu-Zwahlen	Claudia	Mellingen	Oberrohrdorf
Lauener	Walter	Unterendingen	Gebenstorf
Meier	Marianne	Teufenthal	Unterkulm
Meier	Andrea	Münchwilen	Wallbach
Mötteli	Silvia	Spreitenbach	Wohlen
Müller	Rebecca	Brugg	Küttigen
Müller	Sandra	Untersiggenthal	Neuenhof
Müller	Thomas	Gränichen	Buchs/Rohr
Neumann-Bachmann	Gisela	Wettingen	Wettingen
Nutter	Judith	Remigen	Villigen
Parpan	Corina	Station Siggenthal	Kleindöttingen
Pfister	Philippe	Windisch	Windisch
Rom	Petra	Rupperswil	Seon
Schmid	Silvia	Rüthof	Kleindöttingen

PLV-Delegierte
 Nach den neuen Statuten sind die Delegierten nicht mehr bestimmten Kreisen zugeordnet. Den Kontakt zur Basis an den einzelnen Schulen ist jetzt Aufgabe der Schulhausvertretungen (die auch gleichzeitig Delegierte sein können). Die Delegierten bestimmen im Rahmen der Delegiertenversammlung mit ihrer persönlichen Meinung als Primarlehrperson mit, in welche Richtung sich der PLV weiterbewegen soll. Die Delegierten des PLV sind automatisch auch Delegierte des alv. Wer Schreibfehler, geänderte Schulorte oder sich selbst als Delegierte(n) melden will, nimmt bitte mit Markus Kriesi Kontakt auf (m.kriesi@plv-ag.ch).

Name Vorname		Wohnort	Schulort
Senn	Mirjam	Wohlen	Remetschwil
Spirgi	Susanne	Teufenthal	Reinach
Staub	Gian-Lukas	Brugg	Birmenstorf
Steffen	Marlies	Kleinwangen	Auw
Stettler	Martin	Waltenschwil	Niederwil
Strickler	Pius	Bünzen	Waltenschwil
Veith	Mischa	Pratteln	Liebrüti
Vogel	Ursula	Schafisheim	Schafisheim
Vögeli	Max	Klingnau	Döttingen
Wyss	Brigitte	Unterkulm	Oberkulm
Zimmerli	Jolanda	Oftringen	Oftringen
Zurkirchen	Lisbeth	Suhr	Gränichen
Zweifel	Hanspeter	Birrhard	Villmergen



Inhaltsverzeichnis

Die Kunst Zeit zu haben.....	2
Gemeinsame Arbeitszeit (Erfahrungsbericht).....	4
Rechte und Pflichten von Lehrpersonen und Schulleitungen.....	8
Arbeitszeit und Urlaub.....	8
Gemeinsame Arbeitszeit.....	9
Erwartungshaltungen an die frei gestaltbare Arbeitszeit.....	9
Teilzeitarbeit.....	10
Mitsprache und Recht.....	11
Gegenseitige Pflichten von Arbeitnehmenden und Arbeitgebern.....	11
Rechte der Lehrpersonen.....	12
Schulleitungs- oder Schulpflegesitzungen.....	13
Konflikte zwischen Lehrerschaft und Schulleitung.....	14
Akteneinsichtsrecht.....	14
Die Verantwortung der Schulpflegen.....	15
Fragen zur Organisation von Klassenlagern.....	15
Besuchstage.....	16
Dienstaltersgeschenke.....	16
Stundenplangestaltung.....	16
Obligatorische Präsenzzeiten.....	16
Anzahl der Lektionen pro Woche.....	17
Gespräche mit Therapeuten und Heilpädagogen.....	17
Termine für Teilzeitpensen.....	17
Sitzungstermine über die Mittagszeit.....	17
Altersentlastung und Pensenausgleich.....	17
Eigenes Schulzimmer für Teilzeiter.....	18
Vertretung im Krankheitsfall.....	18
Präsenzpflicht und Kompensation bei Weiterbildung.....	18
Verzeichnisse	
Vorstand und Geschäftsleitung.....	20
Delegierte.....	22