



Kantonaler Mittelschullehrerinnen- und Mittelschullehrer-Verband St. Gallen

Jahresbericht des Präsidenten

Sehr geehrte Damen und Herren

Liebe Kolleginnen und Kollegen aus dem KMV

Grundsätzliche Ausrichtung: Zusammenarbeit

Die Arbeit im vergangenen Jahr stand vor allem im Zusammenhang mit dem KLV sowie der Personalverbändekonferenz (PVK). Die „Brocken“, die auf uns zukamen, waren (und sind es noch) allein nicht zu bewältigen: Lohnrunde, Revision des Personalgesetzes und der Pensionskasse, MSG.

Der KMV ist nun seit einem Jahr als assoziierter Verband unter dem Dach des Kantonalen Lehrerinnen- und Lehrer-Verbands KLV. Die gemeinsame Arbeit trägt bereits Früchte. Der Eindruck hat sich bestätigt, dass der Entscheid zur Assoziation richtig war. An dieser Stelle gebührt der Dank den Co-Präsidenten sowie den KLV-Vertretern für die erspriessliche Zusammenarbeit – eine Zusammenarbeit für die gemeinsame Sache.

Die Arbeit in der PVK (Personalverbändekonferenz) richtet sich auf die Bedürfnisse aller Staatsangestellten aus. Auch hier sei der Verhandlungsdelegation von Maria Huber, Benno Lindegger und Wilfried Kohler ein Dank ausgesprochen.

Wichtige Entscheide sind leider noch nicht getroffen worden; z.B. derjenige zur Treueprämie, die Klage wird vom Verwaltungsgericht bearbeitet; dasselbe gilt für den Entscheid des Bundesgerichts zu den Pensionskassengeldern. Eine wesentliche Funktion nimmt die PVK in der Koordination der beiden Gesetzesrevisionen ein. Die Regierung kann von der Arbeit der Personalverbände nur profitieren und sollte dies nach meinem Ermessen besser würdigen! Damit sind wir bereits bei der Kernaufgabe der Personalverbände: den Besoldungsmassnahmen.

Besoldungsmassnahmen 2010

Der KMV geht davon aus, dass unser Arbeitgeber mit Weitblick und dem nötigen Augenmass seine Mitarbeiter führt. Im Juli stellte die PVK für die Lohnrunde 2010 aufgrund der aktuellen Wirtschaftslage sehr moderate Forderungen: 1% Lohnerhöhung generell, Stufenanstieg, Beförderungsquote gemäss den gesetzlichen Vorgaben.

Die Regierung hat aber den Sparhebel angesetzt, um das Budget auf maximal 2% Wachstum zu drücken. Davon sollte auch das Staatspersonal betroffen sein. Konkret hätte das geheissen, dass ein Nullwachstum vorgesehen und der Stufenanstieg ausgesetzt worden wäre. Letzteres konnte nun abgewendet werden, da ein Aussetzen des Stufenanstiegs langfristige Konsequenzen in der Pension nach sich zieht. Unseres Erachtens wäre es in der aktuellen Situation geradezu angebracht, die Kaufkraft der Staatsangestellten zu sichern, indem eine generelle Lohnerhöhung gewährt würde. Aus der Sicht des KVM-Vorstands sollte die PVK obendrein darauf hinarbeiten, dass die Krankenkassenprämien endlich in den Teuerungskorb aufgenommen werden. Seit Jahren steigen diese Prämien munter überdurchschnittlich an, ohne dass diese jemals bei den Berechnungen des Teuerungsindex berücksichtigt werden. Die nächste Verhandlungsrunde wird hoffentlich Genaueres zu Tage fördern.

Aktuelles aus dem KVM in Rück- und Ausblick

Berufsauftrag

Arbeitszeiterfassung (AZE) in der Schule? – Im Kanton Thurgau wurde in den letzten Jahren durch die Behörden eine befristete AZE angeordnet. Die Begründung tönte durchaus plausibel. Man wolle Überbelastungen erkennen und anfallende Aufgaben besser verteilen. Nun schreibt ein verzweifelter Kollege aus dem Nachbarkanton (In: vpod ostschweiz, Nr. 2, Juni 2009): „So sitze ich ein bis zweimal pro Woche vor der raffiniert gestalteten Excel-Tabelle und versuche meine Arbeitszeit so gut wie möglich auf die 15 Positionen zu verteilen. Nach jedem Semester maile ich diese Tabelle der Schulleitung und erhalte geraume Zeit später eine Rückmeldung, wonach ich statistisch in jener Position über dem Durchschnitt, in der anderen aber deutlich unter dem Durchschnitt liege. Also nehme ich mir das zu Herzen und platziere meine Zeiten in der Tabelle im nächsten Halbjahr etwas um. Das Resultat bleibt das gleiche, irgendwann werde ich gelernt haben, die Tabelle so auszufüllen, dass ich überall dem statistischen Durchschnitt entspreche. Viel frustrierender ist die Angelegenheit hingegen bei einem Blick auf die Gesamtarbeitszeit. Kaum zu glauben, da arbeitete ich letztes Jahr sage und schreibe 2243 Stunden. [...] Nun könnte man daraus verschiedene Schlüsse ziehen: Ich bin überlastet, man möge mich also von unnötigem Ballast befreien [...] Ein anderes Fazit könnte sein, dass ich zu wenig effizient arbeite – nur, wer das in 30 Jahren noch immer nicht gelernt hat, würde es auch jetzt nicht mehr lernen. Ein dritter Schluss könnte ja sein, dass es sich hier um Überzeit handelt, die in irgendeiner Form abgegolten werden müsste. Das interessiert nun die Schulleitungen und Behörden weniger. [...] 2243 Stunden! Kaum zu glauben ... ja, hätte ich meine Arbeitszeit nicht so konsequent erfasst, wüsste ich nicht einmal, dass ich so viel arbeitete! Aber ehrlich, es wäre mir egal, denn ich arbeite eigentlich gerne. Nun sehe ich mich aber genötigt, diese Tabellen

weiterhin – wahrheitsgetreu wie die Steuererklärung auszufüllen – die überlastete Schulleitung wird Tage und Stunden mit den Auswertungen beschäftigt sein – man wird Erkenntnisse gewinnen, oder auch nicht – und alles bleibt, wie es immer war – ob mit oder ohne AZE.“

Ich war immer der Ansicht, dass wir die administrative Arbeit der AZE einer Lehrkraft ersparen müssen. Dies ist durch unseren neuen Berufsauftrag vom Tisch! Dennoch gilt es, eine aktuelle Datenbasis zu schaffen, um die Belastung für Lehrkräfte, welche merklich zugenommen hat in den letzten Jahren, zu korrigieren. Es sind verschiedene Möglichkeiten ins Auge zu fassen, nicht zuletzt hat der KMV die Pensenerhöhung, welche uns Mittelschullehrkräften vor ein paar Jahren zugemutet wurde, als Korrektur im Hinterkopf. Die Belastung hat jedoch nicht alleine für uns Mittelschullehrkräfte zugenommen, sondern betrifft auch unsere Kolleginnen und Kollegen der Volksschule. Wir planen nun ein gemeinsames Vorgehen im KLV, damit die Regierung geeignete Massnahmen treffen kann.

Personalgesetz (PG)

Der Vorschlag zum neuen Personalgesetz stellt für den KMV einen weiteren Schritt in Richtung Abbau des Arbeitnehmerschutzes dar – konkret bedeutet das einen sukzessiven Abbau von Sicherheiten, also Eliminierung des Beamtenstatus vor ein paar Jahren, Aufweichung des Kündigungsschutzes für Angestellte des öffentlichen Dienstes bis hin zur geplanten Aufhebung des Hauptlehrerstatus (vgl. Revision MSG). Die Grundsatzfrage drängt sich auf, welche Absicht unser Arbeitgeber mit dieser neoliberalen Tendenz verfolgt, die zurzeit eher anachronistisch in der (Wirtschafts-)Landschaft steht. Von verschiedenster Seite werden Rufe zur verstärkten Kontrolle der Privatwirtschaft laut – und genau jetzt will unsere Regierung denselben Weg der Unsicherheit und Unwägbarkeit beschreiten.

Der Bezug auf die Marktgerechtigkeit kann unseres Erachtens nicht geltend gemacht werden. Eine Anlehnung ans OR ist keine gute Lösung; für uns gelten andere Regeln als für die freie Wirtschaft. Der Unterschied öffentlich-rechtliche und privatrechtliche Anstellung ist nur noch nominell und daher irreführend. Viele Punkte werden auch erst klar, wenn die Verordnung abgefasst ist; das stellt eine starke Verunsicherung dar. Am Schluss stehen wir schlechter da als im OR.

Unsere Mittelschulen lassen sich nicht mit gewinnorientierten Unternehmen vergleichen; die Öffentlichkeit redet auf verschiedensten Ebenen mit. Die Lehrkräfte sind diesem Einfluss mehr ausgesetzt als Angestellte in der Privatwirtschaft. Und genau hier bietet der Kündigungsschutz den nötigen Rahmen, um einigermaßen verlässlich unterrichten zu können. Wenn dieser fällt, dann droht das Gebäude „Schule“ mit ihm zu fallen. Wenn der

Arbeitgeber auf unkomplizierte Weise seine Mitarbeiter loswerden kann – und genau dieser Weg wird durch den Vorschlag zum neuen Personalgesetz vorgezeichnet –, dann wird eine Kultur der Angst aufgebaut, niemand will mehr Ecken und Kanten zeigen, der Günstlingswirtschaft wird Tür und Tor geöffnet.

Aus diesem Grund fordert der KMV den bis anhin geltenden Kündigungsschutz. Es gibt keinen nennenswerten Grund, darauf zu verzichten.

Nennenswert ist jedoch die Absicht, die Lohnkarriere der Staatsangestellten mit mehr Leistungskomponenten und Anreizfaktoren zu versehen. In der Kategorie der Staatsangestellten spielen die Lehrkräfte aber eine gesonderte Rolle. Für uns, für das Amt für Mittelschulen sowie für die Rechtsabteilung des BLD ist es klar, dass aufgrund der speziellen Situation, welche wir an den Schulen haben, es keinen Sinn macht, vom herkömmlichen System des automatischen Stufenanstiegs abzuweichen. Zwar geht so der Anreizcharakter verloren, doch das bisherige System bietet Transparenz, Verlässlichkeit und ist für den Arbeitgeber kalkulierbar. Ich stelle mir die haarsträubenden Auswirkungen vor, wenn die Leistungslohnkomponente bei uns voll durchschlagen würde: Als Lehrer betreibe ich dann Aktion bzw. „Aktionitis“, meinem Unterricht sage ich adieu, damit ich Zeit habe, in diversen Kommissionen mitzumachen und mich so gegen aussen zu profilieren. Die Schule wird lehrer- und nicht mehr schülerzentriert, so brauchen wir die Schüler bloss noch als Staffage. – Das wollen wir aber nicht, dafür haben wir diesen Beruf nicht gewählt. Die Vernehmlassungsantwort von KMV/KLV und Personalverbändekonferenz wird man auf unserer Homepage studieren können, sobald sie verfasst sein wird.

In diesem Zusammenhang muss für uns Mittelschullehrkräfte der XII. Nachtrag zum Mittelschulgesetz gesehen werden. Ein neues PG hat auch Auswirkungen auf das zu revidierende MSG.

Mittelschulgesetz: Mitbericht des KMV

1. Behördenstruktur

Das zentrale Anliegen für den KMV ist die Bildung eines Mittelschulrates. Von seiner Grundausrichtung her ist das Gymnasium auf die Universität und die ETH ausgerichtet. Die WMS/WMI sowie die FMS richten sich ebenfalls auf die Tertiärstufen, im Speziellen auf die Fachhochschulen, aus. Die universitären Hochschulen und die Mittelschulen in Zürich haben die Zeichen der Zeit erkannt und das Projekt HSGYM ins Leben gerufen, um die Zusammenarbeit zu vertiefen. Das ist konsequent und richtig so! Dazu braucht es ein strategisches Organ, welche seinen Fokus klar auf diese Ausrichtung der Mittelschulen legen kann.

Als Führungsorgan kann der Mittelschulrat die Zukunft der Mittelschulen prägen, seine Koordinationsfunktion über alle sechs Mittelschulen wahrnehmen und eine Äquivalenz für die Bedingungen aller Mittelschulen herbeiführen.

Die Aufsichtskommission soll beibehalten werden. Ihre Funktion richtet sich jedoch klar auf die Visitationen und den Prüfungsbesitz aus. Sie wird jedoch von der Aufgabe der Personalführung gänzlich entbunden.

Der KMV erachtet eine Tendenz zur Autonomie der einzelnen Mittelschule als äusserst heikel. Aus diesem Grunde lehnt der KMV eine Kantonsschulkommission, wie sie der ER vorschlägt, ab.

2. Schulleitungen (als besonderer Teil der Behördenstruktur)

Die Schulleitungen führen ihre Schulen und sind für die Führungsstruktur verantwortlich. Sie erlassen die Schulordnungen, sind für die Disziplinar massnahmen verantwortlich, visitieren die Lehrkräfte, führen Mitarbeitergespräche (Erhöhung des Lektionenpools) und führen das Personal.

Anstellung und Kündigung von Lehrkräften sollen auf Antrag der Schulleitung durch das übergeordnete Organ, also den Mittelschulrat, erfolgen. Dieser Rat übt so die Koordinationsfunktion innerhalb des gesamten Kantons aus.

Anmerkung: Das neue Personalgesetz setzt den Kündigungsschutz so drastisch herab, dass es aus Arbeitnehmersicht so weit kommt, dass z.B. ein Rektor bzw. eine Rektorin ein Kündigungsverfahren auf der neuen gesetzlichen Grundlage auf sehr einfache Weise durchsetzen kann.

3. Lehrerkategorien

Der KMV begrüsst die Überprüfung der Lehrerkategorien. Vor allem die Kategorie von unbefristeten Lehrkräften ohne garantiertes Pensum ist aufzuheben.

Für den KMV ist es nicht klar, was die Abschaffung des Hauptlehrerstatus bezweckt. Der Abbau der Sicherheit wurde mit der Aufhebung des Beamtenstatus eingeleitet. Mit dem neuen Personalgesetz fallen weitere grundlegende Sicherheiten. Aus diesem Grund fordert der KMV die Beibehaltung des Hauptlehrerstatus mit dem bisherigen Kündigungsschutz.

Auf die Zwischenkategorie der unbefristeten Lehrkräfte kann verzichtet werden. Die Lehrkräfte im befristeten Status müssen aber nach zwei Jahren automatisch zu Hauptlehrkräften befördert werden.

4. Mitspracherechte der Konvente

Die Konvente behalten ihr bisheriges Vorschlagsrecht zur Wahl von Schulleitungsmitgliedern. In Fällen, wo der Vorschlag des Konvents nicht berücksichtigt wird, sind von der Wahlbehörde die Gründe für die abweichende Entscheidung offenzulegen (Transparenzgebot).

Personalbefragung

Der KMV und andere Personalverbände haben sich, wie bereits bei der letzten Durchführung, hinter die Personalbefragung der Regierung gestellt. Wir erhalten mit diesem Instrument die Möglichkeit, unsere Anliegen zu deponieren. Je mehr Lehrkräfte mitmachen, desto zuverlässiger wird die Datenbasis sein. Einen Vorteil sehen wir im Vergleich einer alle drei Jahre durchgeführten Befragung. Wir müssen wissen, wo Handlungsbedarf besteht. Der KMV hat vom Bildungsdepartement gefordert, dass die Auswertungen für die einzelnen Mittelschulen von einem externen Spezialisten präsentiert werden. Das ist für uns Lehrkräfte und die Schulleitungen eine Chance, dass aus dem Resultat Verbesserungen abgeleitet werden können.

Letzten Endes liegt es jedoch am Arbeitgeber, die Anliegen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Potenzial für die zukünftige Arbeit zu sehen. Seien wir uns bewusst: *Steter Tropfen höhlt den Stein*, wie man so schön sagt.

Erfreuliches zu unseren Mittelschullehrgängen

Die Prorektorin der Kantonsschule am Brühl, Claudia Fauquex, schreibt in ihrem Artikel im neusten *kmv-aktuell*: „Die Zeit der Unsicherheit ist vorbei. In der FMS wird eine Fachmaturität in allen Berufsfeldern eingeführt.“ Ich persönlich kann mich noch gut erinnern, als unter unserem früheren Bildungsdirektor die FMS zum Sorgenkind gehörte, deren Zukunft alles andere als gewiss war. Dank dem Einsatz von verschiedenster Seite, nicht zuletzt dem von der Verfasserin jenes Artikels, konnte die Wende zum Positiven geschafft werden. Gratulation dazu!

Die WMS erfährt dagegen eine Neuausrichtung, welche zu einem Abbau der Lektionen in den allgemeinbildenden Fächern führt. Die Vorgaben macht das BBT; es ist wohl für die Verantwortlichen nicht einfach, diese umzusetzen. Mich persönlich schmerzt das, da ich mich gerne an meine Lehrtätigkeit als Deutsch- und Geschichtslehrer von WMS-Klassen erinnere.

Bei der starken Ausrichtung auf die berufliche Ausbildung darf das Gymnasium nicht vergessen gehen. „Das Gymnasium ist Universität“, wie der Präsident des VSG sagt. Sein Wert liegt in der Allgemeinbildung. Niemals vorher und niemals nachher kann eine junge Person sich so breit bilden. Das ist ein wertvolles Gut, dass es zu bewahren gilt.

Auf kantonaler Ebene ist die Initiative bereits ergriffen worden. Deshalb gratuliere ich an dieser Stelle Marc König als Präsidenten der KRK und den Rektoren, welche unseren staatlichen Mittelschulen einen neuen Auftritt verschafft haben mit dem Kantinavigator.

Noch ein Wort zu einem weiteren, äusserst wichtigen Geschäft:

Totalrevision der Pensionskasse

Die Materie ist sehr komplex. Um eine umfassende und prägnante Vernehmlassungsantwort zu formulieren, braucht es Zeit und die nötigen erfahrenen Kräfte aus unseren Reihen. Wir haben uns entschieden, KMV-intern eine Vernehmlassungsgruppe unter der Leitung von Alex Frei zu bilden, welche dann ihre Antwort der entsprechenden Kommission der Personalverbändekonferenz unter Wilfried Kohler einreicht, so dass wir mit einer Stimme sprechen. Insbesondere achten wir auf die spezielle Situation der Mittelschullehrkräfte. Das heisst zum Beispiel, dass wir wegen dem ausgedehnten Studium und dem Höheren Lehramt eine kürzere Lebensarbeitszeit gegenüber den Volksschullehrkräften haben. Das darf uns im Hinblick auf die Pension nicht benachteiligen. Weitere Aspekte gehen alle Lehrkräfte sowie das gesamte Staatspersonal an: Besitzstandwahrung oder Rentenalter, was aber praktisch immer auch mit dem Personalgesetz zusammenhängt.

Ein ebenso heikles, aber etwas weniger fachspezielles Thema werden wir morgen und übermorgen behandeln:

50. Internationales Bodenseetreffen in Konstanz

Das Internationale Bodenseetreffen der Lehrkräfte an Höheren Schulen wird sage und schreibe in den kommenden zwei Tagen zum 50. Mal durchgeführt. Das ist eine Leistung! Falls Sie sich für morgen Samstag nicht angemeldet haben, empfehle ich Ihnen das Treffen vom Sonntagvormittag im Ratshaussaal in Konstanz. Den Schwerpunkt bildet das Referat „Das Gymnasium – eine Erfolgsgeschichte; Perspektiven gymnasialer Bildung in Zeiten der Umbruchs“ von Prof. Brenner.

Es wäre nun zum Abschluss noch auf etliche kleinere und grössere Geschäfte einzugehen. Doch über diese werden der Vorstand und ich an anderer Stelle informieren. Letzten Endes darf ich einfach noch einen grossen Dank auszusprechen: nämlich meinen Vorstandskolleginnen und -kollegen. Wer einmal ein vergleichbares Amt ausgeübt hat, weiss, dass ein Verband nur dort funktioniert, wo alle tatkräftig mithelfen.

St. Gallen, 16. September 2009; der Präsident