

## RATGEBER

## Sonderbare Blüten in der Schullandschaft



Urs N. Kaufmann,  
alv-Sekretär.

*Erster Fall:* Eine Lehrerin hat Krankheitsurlaub und ist durch ärztliches Zeugnis zu hundert Prozent arbeitsunfähig geschrieben. Dennoch wird sie von der Schulleitung zu einer Sitzung oder Teilnahme an einer Schulveranstaltung aufgeboten. Obwohl sie sich für die Teilnahme entschuldigt und deshalb nicht erscheint, erhält sie von der Schulleitung eine massive Rüge mit Androhung von Sanktionen.

*Zweiter Fall:* Eine Lehrperson ist besoldet beurlaubt, weil sie an der halbjährigen Intensivweiterbildung an der Pädagogischen Hochschule teilnimmt. Die Schulleitung verlangt aber von dieser Lehrperson, dass sie auch in diesem beurlaubten Semester an den Veranstaltungen der gemeinsamen Arbeitszeit teilnimmt und die Arbeiten und Aufträge im Rahmen der Teamarbeitszeit erledigt. Verweigere sie das, so die Drohung, werde sie eine Verwarnung und eine Minusbewertung bei ihrer Qualifikation erhalten.

Zwei typische Fälle, wo die Schulleitung sich Forderungen herausnimmt, die fehl am Platze sind. Hat die Schulpflege einen Urlaub bewilligt, so ist die beurlaubte Lehrperson für diese Zeit weg von der Schule. Für sie ist ja eine Stellvertretung

eingesetzt. Und diese Stellvertretung hat nicht nur den Unterricht zu erteilen, sondern die gesamte Arbeitszeit inklusive Teamarbeitszeit zu erfüllen. Es kann nicht «nur ein bisschen» Urlaub gewährt werden, beispielsweise nur Urlaub für den Unterrichtsteil der Arbeitszeit. Auch die unterrichtsfreie Arbeitszeit ist im Urlaub eingeschlossen. Urlaub nur für den eigentlichen Unterricht müsste unmissverständlich und explizit bei der Urlaubsgewährung vereinbart werden. Es wäre dann eine Teilbeurlaubung. Die Intensivweiterbildung an der PH kann nämlich auch nicht nur teilweise absolviert werden, dazu braucht es eine vollständige Beurlaubung. Schlimm ist es, wenn Lehrpersonen mit Sanktionsdrohungen bei Nichterfüllen der Forderungen der Schulleitung unter Druck gesetzt werden. Das darf man nicht auf sich sitzen lassen. Gegen solches Gebahren soll die betroffene Lehrperson bei ihrer Anstellungsbehörde, das ist die Schulpflege oder Kreisschulpflege, vorstellig werden. Erhält die Lehrperson keine Unterstützung durch die Schulbehörde, obwohl diese ge-

mäss §17 GAL (Schutz vor ungerechtfertigten Ansprüchen) dazu verpflichtet wäre, kann die Lehrperson Beschwerde bei der Schlichtungskommission für Personalfragen erheben.

Was mich bei den anfangs zitierten Fällen besonders stört, ist der schroffe Tonfall der Schulleitung, die mangelnde Wertschätzung gegenüber den Beurlaubten und die fehlende Kooperationsbereitschaft. Gewisse Absprachen oder Sitzungen während der Urlaubszeit, beispielsweise über die Stundenplangestaltung für das kommende Semester, machen durchaus Sinn, auch im Interesse der Lehrpersonen. Sie dürften denn auch keine Schwierigkeiten verursachen.

Die meisten Schulleitungen sind sich indessen bewusst, dass «Auszeiten» für die Mitarbeitenden wertvolle Chancen bieten. Sie helfen daher ganz selbstverständlich mit, die für einen ertragreichen Urlaub notwendigen vernünftigen Rahmenbedingungen zu schaffen. Es ist wie so oft: «C'est le ton qui fait la musique!»

Urs N. Kaufmann, alv-Sekretär

