

Jahresbericht des Vorstandes zum Verbandsjahr 2016

GV 2016 und Forum Berufsfachschulen

Der BCH Luzern lud am 16. März zum dritten Mal zum „Forum Berufsfachschulen Luzern“ ein. Obwohl (oder gerade weil) die aktuelle politische Situation im Kanton Luzern alles andere als lustig ist, stellte der Vorstand den Anlass unter den Titel „Humor im Unterricht“. Prof. em. Dr. Johannes Gruntz-Stoll gelang es, bekannte und gänzlich unerwartete Aspekte des Humors, untermalt mit witzigen Cartoons, auf den Punkt zu bringen. Der Theaterpädagoge Erich Slamanig brachte die Lehrerschaft mit Partner- und Gruppenübungen in Schwung und Kabarettist Veri fasste in gewohnt frecher Manier die Geschehnisse zusammen und verband sie geschickt mit dem politischen Geschehen in Luzern und in Bundesbern. An dieser Stelle sei den Referenten für den gelungenen Anlass recht herzlich gedankt.

An der anschliessenden GV wurde Stefan Moser nach zehnjähriger Vorstandstätigkeit und einem Jahr Präsidium gebührend verabschiedet. Nach dem Rücktritt von Peter Bigler hatte Stefan das Amt des Präsidenten interimistisch übernommen. Für seine grosse Arbeit für den Verband bedankt sich der Vorstand recht herzlich bei Stefan. Neu in den Vorstand gewählt wurden Bruno Soliva vom BBZW und Benno Wey vom BBZB als Präsident.

Zusammenarbeit mit dem Departement für Bildung und Kultur (BKD) und der Dienststelle für Berufs- und Weiterbildung (DBW)

In vier ordentlichen Treffen hat der BCH Luzern unter anderem folgende Themen mit der Leitung DBW und dem Bildungsdirektor Reto Wyss behandelt:

- KP 17 und Auswirkungen auf die Berufsbildung
- Benchmark für die Anstellung der Lehrpersonen im interkantonalen Vergleich
- Beruflicher Auftrag
- Berufsbildungsgespräche, Strategieprozess „Berufsbildung 2030“, Luzerner Position
- BYOD und Entwicklungen bei der DBW
- Personalbefragungen
- Mitarbeiterpartizipation
- Führungsentwicklung BBZW/BBZB

Diese Gespräche verliefen grundsätzlich in einer konstruktiven Atmosphäre. Dennoch wird es zunehmend schwierig unter den aktuellen Umständen den Anliegen und Herausforderungen des Lehrpersonals an den Schulen Rechnung zu tragen. Die nicht enden wollende Diskussion um fehlende Finanzen verhindert oft eine inhaltliche Weiterentwicklung. Eine grosse Herausforderung bleibt nach wie vor die Frage, wie der Kanton Luzern beim Lehrpersonal in der Berufsbildung konkurrenzfähig bleiben will, wenn sich die Anstellungsbedingungen praktisch im Jahresrhythmus verschlechtern.

Zwangsjahren, KP 17 und politische Diskussion

Just am Tag der GV 2016 hat der Luzerner Regierungsrat in einer Pressemitteilung die Öffentlichkeit über das anstehende Sparprogramm mit der Bezeichnung „Konsolidierungsprogramm 2017“ (KP 17) orientiert. Im Gegensatz zu früheren Jahren war damit der Startschuss für die Budgetdiskussion sehr früh gefallen. Bis zum Ende des Jahres war das KP 17 das Thema schlechthin, sowohl in der öffentlichen Diskussion wie auch innerhalb des Vorstandes.

Vom Lehrpersonal als besonders einschneidend empfunden wurden die Pläne einer Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung auf allen Stufen um 1 Lektion und einer Streichung sämtlicher Dienstaltersgeschenke.

Die Dienststellen wurden beauftragt, einen Benchmark für die Anstellungsbedingungen zu erstellen, um einen interkantonalen Vergleich zu erhalten. In diesem Prozess hat der BCH deutlich gemacht, dass es unzureichend ist, nur die Anzahl der Pflichtlektionen in ein solches Benchmarking einfließen zu lassen. Besoldung, Zusatzentlastungen und Berufsauftrag sind ebenfalls zentral. Dabei haben wir nachdrücklich festgehalten, dass die Luzerner Berufsschullehrer keineswegs gut gestellt sind im interkantonalen Vergleich. Dies mussten wir auch in unseren Stellungnahmen gegenüber Parlament und Regierung deutlich machen.

Nach der Junisession im Kantonsrat strich die Regierung die Abschaffung der DAG aus dem Sparprogramm heraus. Die Personalverbände konnten klarmachen, dass mit dieser Massnahme kaum ein Spareffekt erzielt würde, der Kanton Luzern sich hingegen vollends ins Abseits im Vergleich zu anderen Kantonen stellen würde.

Der Verband ergriff im Zuge der politischen Diskussion unter anderem folgende Massnahmen:

- Schreiben an die Luzerner Gesamregierung;
- mehrere Stellungnahmen an EBKK, PFK und sämtliche Fraktionen;
- diverse Gespräche mit verschiedenen Kantonsräten und Briefe an ausgewählte Kantonsräte;
- diverse Medienmitteilungen (z.T. mit anderen Verbänden zusammen) an sämtliche Print- und Onlinemedien der Region;
- Leserbriefe in Zeitungen;
- Unterstützung lokaler Kundgebungen anlässlich der Sparwoche.

Leider erhielt unser Verband dieses Jahr auch auf Anfrage mit anderen Verbänden zusammen nicht die Gelegenheit, die Anliegen und Herausforderungen der Berufsschulen in der Bildungskommission des Kantonsrates zu präsentieren. Dies ist aus unserer Sicht kein gutes Zeichen für die aktuelle politische Kultur.

Mit der Umsetzung der unsäglichen „Sparwoche“ im Herbst fiel dann definitiv der Startschuss für den Endspurt in der ungewohnt langen Budgetdiskussion. Auch unser Verband ergriff die Gelegenheit, die nationale Aufmerksamkeit mit einer eigenen Medienmitteilung zu erreichen. Erwartungsgemäss standen die Gymnasien stärker im Fokus, es gelang uns aber doch, nicht ganz vergessen zu gehen. Leider blieb im Gegensatz zu den Kantonsschulen die von der Luzerner Zeitung angefragte Berufsschule gänzlich stumm.

In den darauf folgenden Wochen wurde immer deutlicher, dass abgesehen von der Beibehaltung der Dienstaltersgeschenke kaum weitere Kompromisse in Bezug auf die Arbeitszeiterhöhung zu erwarten waren. Aufgrund der Machtverhältnisse musste das Parlament bereits in

der Novembersession grosse Zugeständnisse an die Gemeinden machen, die mit dem Referendum gedroht hatten. Der Handlungsspielraum für weitere Zugeständnisse in der Dezembersession war derart klein geworden, dass die Erhöhung der Arbeitszeit und der Unterrichtsverpflichtungen erstaunlich diskussionslos beschlossen wurde. Wie die anderen Verbände forderten auch wir in einer letzten Stellungnahme die Begrenzung der Massnahmen auf drei Jahre. Dass nicht einmal dieser „Kompromiss“ zustande kam, zeigt deutlich, wie wenig Verständnis beim derzeitigen Parlament für die Anliegen des kantonalen Personals vorhanden ist.

Leider ist eine schnelle Besserung der Situation nicht in Sicht. Bereits meldeten sich die ersten Parlamentarier wieder mit neuen Sparvorschlägen zu Wort. Noch immer hat die Luzerner Regierung nicht erklärt, welche Massnahmen sie innerhalb des Projektes „Organisationsentwicklung“ vorsieht. Dieses Projekt war ein dauernder Platzhalter innerhalb des KP 17 mit einem Volumen von 40 Mio. Fr. Einmal mehr dürfte das Personal einen grossen Beitrag zu diesem „Projekt“ beitragen. Der BCH wird diese Entwicklung genau verfolgen.

Beruflicher Auftrag

Im vergangenen Jahr hat sich der BCH mit einer Delegation an zahlreichen Sitzungen an der Neugestaltung des Beruflichen Auftrages beteiligt. Nach einiger Verzögerung wurde dieses Projekt unter der Leitung der Abteilung „Schulische Bildung“ der DBW gestartet. Diese Sitzungen in wechselnder Zusammensetzung fanden in einer grundsätzlich konstruktiven Atmosphäre statt.

Allen Beteiligten war schnell klar, dass es praktisch unmöglich ist, die Vielfalt an Aufgaben und Einsatzgebieten abzubilden, mit der eine Lehrperson in der Berufsbildung täglich umgehen muss. Vielmehr wurde deutlich, dass der Informationsstand über die Arbeit der Lehrpersonen in der Dienststelle oft zu gering ist.

Der BCH hat in diesem Prozess unter anderem folgende Standpunkte vertreten:

- Ein „Beruflicher Auftrag“ (BA) kann nur Erfolg haben, wenn er von den Mitarbeitenden akzeptiert wird und nicht als weiteres „Sparinstrument“ wahrgenommen wird;
- die Entwicklung seit „Leistungen und Strukturen“ und die Erhöhung der Unterrichtszeit müssen sich für jeden ersichtlich im BA widerspiegeln;
- das Kerngeschäft „Unterricht“ muss gegenüber den Nebentätigkeiten gestärkt werden;
- auch eine kantonale Regelung muss den einzelnen Fachbereichen an den verschiedenen Schulen eine gewisse Handlungsfreiheit lassen.

Auch der neue BA wird das Rad nicht neu erfinden. Zum Zeitpunkt der Niederschrift dieses Jahresberichtes ist noch keine definitive Einigung mit der DBW zustande gekommen. Eine solche ist formell nicht erforderlich, eine Verabschiedung des BA ohne Akzeptanz des Personalverbandes wäre allerdings ein schlechtes Signal. Deshalb geht der BCH davon aus, dass eine Einigung erzielt wird und der angepasste BA per Schuljahr 2017/18 in Kraft tritt.

Zusammenarbeit BCH.LU und Lokalverbände

Der BCH Luzern ist überzeugt, dass er als Kantonalverband dringend auf das Vorhandensein von funktionierenden Lokalvereinen an den einzelnen Schulstandorten angewiesen ist. Daher ist es sehr erfreulich, dass sich mittlerweile auch in Sursee und Willisau wieder solche Vereine gebildet haben. Es ist dem BCH ein Anliegen, den Kontakt mit den Lokalverbänden aufrecht zu erhalten und so die Interessen der eigenen Mitglieder an den Schulen besser wahrzunehmen. Wie bereits in der Vergangenheit soll der Austausch in einem jährlichen Treffen zwischen den Präsidenten der Lokalverbände und dem Vorstand BCH gefördert werden. Für den BCH dient dieser Kontakt nicht zuletzt als Möglichkeit, die Rekrutierung für den eigenen Vorstand zu erleichtern. Diese wird zusehends schwieriger, weshalb es umso wichtiger ist, die „Fühler“ an den Schulstandorten zu haben. Der BCH möchte sich an dieser Stelle recht herzlich bei all jenen bedanken, die mit ihrem Einsatz dafür sorgen, dass solche Vereine an den Schulen überhaupt existieren.

Mitarbeiterpartizipation und „Führungsentwicklung“

In den letzten Jahren war der BCH leider zu oft mit den Konflikten am BBZW und BBZB beschäftigt. Ähnliche Konflikte existierten an den anderen Schulen glücklicherweise nicht. Es kann und darf aber nicht die Hauptbeschäftigung eines Personalverbandes sein, eigentlich selbstverständliche Grundsätze der Personalführung an den zwei grossen Schulen einzufordern. Zu klein sind dafür die Ressourcen des Verbandes und zu gross die Herausforderungen in der kantonalen Politik. Ebenso klar ist aber auch, dass ein Verband nicht untätig bleiben kann, wenn über längere Zeit derartige Verirrungen im Umgang mit den Mitarbeitenden passieren, wie dies in Sursee und Luzern der Fall war.

Nach unzähligen und teuren Runden, Seminaren, Mediationen, Rechtsstreitigkeiten, Coachings und Beschwerden hat sich die DBW im Fall des BBZW für ein Co-Leitungs-Modell ohne Rektor entschieden. Es ist der Schule zu wünschen, dass sich dieses Modell bewährt. Am BBZB ist ein Generationenwechsel im Gang, der noch einige Zeit in Anspruch nehmen dürfte, aber unumkehrbar ist. In beiden Fällen ist einmal mehr die Feststellung zu machen, dass Personen entscheidend sind und nicht die Strukturen.

Gemeinsam mit der DBW hat der BCH eine Richtlinie zur „Mitarbeiterpartizipation“ unterschrieben, die es den Mitarbeitenden erlauben soll, ihre Beteiligung dort einzufordern, wo es nicht bereits zum Selbstverständnis der einzelnen Schulen gehört.

Neuigkeiten aus dem Vorstand des BCH Luzern

Anlässlich der GV 2017 wird unsere Aktuarin Marcella Kadner den Vorstand verlassen. Zusätzlich zum Unterricht nimmt sie ein neues ehrenamtliches Engagement an. Wir haben volles Verständnis für ihren Entscheid, obwohl wir ihren Austritt ausserordentlich bedauern. Mit ihrer seriösen und effizienten Arbeit hat sie dem Vorstand stets grosse Dienste erwiesen. Liebe Marcella, wir wünschen dir für die weitere Zukunft alles Gute und werden deine sympathische Persönlichkeit sehr vermissen!

Bis zum jetzigen Zeitpunkt ist es uns leider nicht gelungen, eine Nachfolge für Marcella zu gewinnen. Das Anwerben von neuen Kräften für den Vorstand wird ein zentrales Thema im neuen Verbandsjahr sein. Uns ist absolut bewusst, dass die Belastungen in der täglichen Arbeit für unsere Mitglieder stetig zunehmen. Dass ein Engagement in einem Personalverband nebenher nicht in jedem Fall attraktiv ist, verstehen wir. Dennoch ist es gerade in der jetzigen Zeit alternativlos, ein Minimum an Mitsprache in Personalangelegenheiten zu organisieren. Wir sind auf die Mithilfe jedes einzelnen Mitgliedes angewiesen. Es ist zurzeit dringend nötig, dass sich an den Schulen geeignete Personen für die Mitarbeit im Vorstand bereit erklären.

Wir zählen auf Eure Mithilfe in dieser Überzeugungsarbeit, damit auch in Zukunft die Anliegen der Berufsschulen auf kantonaler Ebene vertreten werden.

Dank

Mein grosser Dank und Respekt geht an meine Kolleginnen und Kollegen im Vorstand:

- Marcella Kadner vom KV
- Jan Siegwart vom FMZ
- Bruno Soliva vom BBZW
- Mäni Furrer vom BBZW
- Remo Meier vom BBZB

Auch eure Zeit ist mehr als begrenzt. Dennoch helfe ich tatkräftig mit, unsere Mitglieder zu vertreten. Dies ist momentan wahrlich keine Selbstverständlichkeit. Oft haben wir uns getroffen und mussten erleben, wie schwierig es momentan ist, unsere Anliegen an die Entscheidungsträger in der kantonalen Bildung heranzutragen. Für Eure Mithilfe habt ihr meine aufrichtige Anerkennung verdient. Ich danke euch im Namen des gesamten Verbandes und freue mich auf ein weiteres Jahr mit Euch, was immer es bringen mag.

Schliesslich ist es mir ein Anliegen, meinen herzlichen Dank gegenüber unseren Lehrkräften in der Luzerner Berufsbildung auszudrücken. Eure tägliche Arbeit mit den jungen Erwachsenen aus unzähligen Berufsfeldern ist genau das, wovon viele sprechen: Berufsbildung. Diese Arbeit verlangt ein grosses Mass an Flexibilität, Kreativität und die Fähigkeit, Prioritäten zu setzen. Euer Engagement gibt unserer Vorstandsarbeit einen Sinn. In diesem Sinne: Chapeau.

Luzern , im Februar 2017

Benno Wey, Präsident