



dbb
beamtenbund
und tarifunion
sachsen-anhalt

Stellungnahme der Lehrerverbände im dbb sachsen-anhalt zum Entwurf einer Verordnung zur Einführung eines Langzeitarbeitszeitkontos für Lehrkräfte und zur Änderung arbeitszeitrechtlicher Vorschriften im Schuldienst

Der dbb sachsen-anhalt bedankt sich für die Möglichkeit zu o. g. Verordnungsentwürfen Stellung zu nehmen.

Präambel

Die Lehrerverbände im dbb sachsen-anhalt lehnen grundsätzlich die Einführung der sogenannten „Vorgriffsstunde“ ab. Die vorhandene Erlasslage - die Nutzung der sogenannten Flexistunden - ist ausreichend, eine beträchtliche Anzahl zusätzlicher Unterrichtsstunden bereitzustellen. Mit der Ausschöpfung der möglichen vier Mehrstunden ist schon heute die Belastungsgrenze der Lehrerinnen und Lehrer überschritten. Die sogenannten „Vorgriffsstunden“ würden sich in der Mehrzahl ohnehin den aktuell durch die Lehrkräfte zu leistenden Mehrstunden verrechnen und dürften daher nur begrenzt zu einer Verbesserung der Unterrichtsversorgung führen. Die mit der sogenannten „Vorgriffsstunde“ geschaffene Möglichkeit, die Regelarbeitszeit im Einzelfall um sechs Unterrichtsstunden pro Woche (4 Mehrstunden [Flexistunden], eine „Vorgriffsstunde“, ggf. eine MMZ-Stunde aus dem Vorjahr) zu erhöhen, entspricht mit den notwendigen Zeiten für alle damit verbundenen Arbeiten außerhalb der reinen Unterrichtsstunde mehr als neun Arbeitsstunden pro Woche. Dies stellt eine absolut unzumutbare Überlastung der Lehrkräfte dar. Die Lehrerverbände sehen es als völlig unsensibel, den Lehrkräften diese Pflichtstundenzahlerhöhung als Erfüllung eines vielfachen Wunsches des vorzeitigen Ausstiegs aus dem Berufsleben, mit Ansparmöglichkeiten über zusätzliche Mehrarbeit als Wohltat und beiläufig einzige realistische Möglichkeit der künftigen Unterrichtsabsicherung zu verkaufen.

Die „Vorgriffsstunde“ trifft im Besonderen die vielfach benachteiligte Gruppe der älteren sowie teilzeitbeschäftigte Lehrerinnen und Lehrer. Die Lehrkräfte, die vor Beginn des Abbauperiodes das 62. Lebensjahr vollenden, stellen nach bisherigen Zahlen mehr als die Hälfte aller Lehrkräfte in den öffentlichen Schulen des Landes. Diese werden in der Phase des Personal Mangels, also vor 2033, die geleistete Mehrarbeit für eine Minderung der Unterrichtsverpflichtung in den letzten Dienstjahren oder zum vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand zurückfordern. Damit werden mit etwas Zeitverzug weitere Löcher in der Unterrichtsversorgung gerissen. Die angedachten Maßnahmen werden die Flucht aus dem Berufsleben – durch Teilzeitarbeit und vorzeitigen Ruhestand – verstärken. Lehrkräfte, die bereits jetzt aus familiären und gesundheitlichen Gründen in Teilzeit arbeiten, werden sich erfolgreich dieser Mehrbelastung entziehen. Die große Gruppe der aktuell über 62-Jährigen trägt ohnehin nicht zu noch mehr rechnerischem Arbeitsvermögen bei.

Ob die schöngerechneten 500 Vollzeitstellen an und in den am stärksten betroffenen Schulformen und Regionen ankommen, darf bezweifelt werden. Eine Mehrstunde für alle Lehrkräfte deckt die konkreten Bedarfe, schulform-, standort- und fachbezogen, nicht ab, sondern erhöht allenfalls

kurzfristig das allgemeine Arbeitsvolumen. Mögliche Ausgleiche von Über- und Unterversorgung, schaffen - so diese personalrechtlich überhaupt ausgleichbar sind - allenfalls punktuell Entlastungen. Durch notwendig werdende Abordnungen wird die Belastung bereits am Limit arbeitender Lehrkräfte um ein Vielfaches erhöht.

Der personalwirtschaftliche Effekt der sogenannten „Vorgriﬀsstunde“ ist äußerst fragwürdig. Die Lehrerinnen und Lehrer drängen mit Teilzeitanträgen und vorzeitigem Ruhestand aus dem Berufsleben, weil sie seit Jahren - ohne angemessene Entlastungsmaßnahmen oder Wertschätzung - Arbeitsverdichtung, zusätzliche unterrichtsferne Tätigkeiten sowie wachsende psychische Belastungen erfahren haben. Dieser Trend wird sich neben steigenden Unterrichtsausfällen durch Krankheit (infolge der weiteren Überlastung) verstärken. Daher wird die Einführung der „Vorgriﬀsstunde“ nur minimalen Nutzen für die Schulen haben, aber maximalen Schaden für die ohnehin gesunkene Attraktivität des Lehrerberufes in Sachsen-Anhalt bewirken.

Die Lehrerverbände des dbb sachsen-anhalt vermissen jegliche Versuche, Lehrkräfte wenigstens mit überschaubaren Stundendeputaten an die Schulen zurückzuführen. Hier scheint das Moto „Pflicht vor der Kür“ politisch nicht gewollt zu sein.

Die Lehrerverbände im dbb sachsen-anhalt sind der Überzeugung, dass eine ehrliche Bestands- und Entwicklungsanalyse im Personalbereich, verbunden mit dem Bekenntnis, verminderte Stundenumfänge mit motivierten Lehrkräften abzusichern, sinnhafter sind, als sich mit vermeintlich bei den Schülern ankommenden Pflichtzusatzstunden, die unveränderte Misere schönzurechnen.

Im Einzelnen:

Artikel 1

Änderung der Verordnung über die Arbeitszeit der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen

Die hier aufgeführten Änderungen werden von uns, so wie in den Begründungen „B. Besonderer Teil“ ausgeführt, mitgetragen.

Nr. 3 (Änderung des § 4):

§ 4 (2)

Mit dem Einfügen des Begriffs „Schuljahreseinsatzplanung“ wird grundsätzlich die Möglichkeit eröffnet, die Lehrkräfte über ein ganzes Schuljahr mit erhöhter Stundenzahl von plus 6 Stunden (1 Stunde Ausgleich Minderzeiten aus dem Vorjahr + 1 Vorgriﬀsstunde + 4 Mehrstunden) aber auch mit deutlich verminderter Stundenzahl - 4 Wochenstunde einzusetzen. Diese Möglichkeit kann von uns in keiner Weise toleriert werden. Hier sind unzumutbare Überbelastungen vorprogrammiert.

§ 4 (3)

Absatz 2 führt die folgenden Vorgaben in Absatz 3 ab absurdum, da schon innerhalb des ersten Halbjahres ein Überschreiten von 80 Mehrstunden mit dem Schuljahreseinsatzplan - bewusst organisiert - geplant werden kann. Ein Unterschreiten der geplanten Unterrichtsverpflichtung um 4 Stunden ist bei der momentanen Situation in der Unterrichtsversorgung nur ein Denkmodell, das an der Realität vorbei geht.

Die unterschiedliche Rechtauffassung zur Kappungsgrenze wird auch durch die Begriffsänderung in „Schuljahreseinsatzplanung“ in Abs. 2 nicht aufgelöst. Somit wird nach unserem Rechtverständnis auch nicht die Kappung der Minderstunden aufgehoben. Entstehende Minderstunden sind nicht

durch den Arbeitnehmer zu verantworten, sondern liegen im Verantwortungs- und Planungsbereich des Arbeitgebers, hier in der Verantwortung der Schulleitung. Ein Vertretungsplan bei Abwesenheit von Klassen oder während in Prüfungsphasen ist der verbindliche Einsatzplan für eine Lehrkraft. Es liegt in keiner Weise in ihrer Verantwortung, wenn der Arbeitgeber den angebotenen Arbeitsumfang nicht abrufen kann. Das bedarf einer grundsätzlichen rechtlichen Klärung.

§ 4 (4)

Das Datum der Abgeltung durch eine Ausgleichzahlung (31. Mai) ist aus schulorganisatorischer Sicht ungeeignet. Wir präferieren die bisherige Regelung: das Schuljahresende. Aufgrund der Prüfungszeit am Ende eines Schuljahres und der Festlegung, dass Mehrzeiten am Ende des Schuljahres von 80 Unterrichtsstunden sowie Minderzeiten von 40 Unterrichtsstunden nicht überschritten werden dürfen, sollte die bisherige Regelung für die Abrechnung und Antragstellung (Ende des Schuljahres) beibehalten werden.

§ 4 (7)

In diesem Abschnitt erfolgen keine neuen Aussagen. Unklar ist den Lehrerverbänden jedoch, wie die Lehrkräfte bei steigender Stundenzahl (die zwangsläufig einen erhöhten zeitlichen Aufwand an Vor- und Nachbereitung nach sich ziehen) die 11-Stunden zusammenhängende Mindestruhezeit zwischen Arbeitsende und -beginn einhalten und dann auch noch alle weiteren anfallenden Aufgaben bewältigen sollen. Elternabende und Konferenzen finden üblicherweise in den Abendstunden statt, ebenso Korrekturen und Stundenvorbereitungen. Bei einem Unterrichtsbeginn zwischen 7:30 Uhr und 8:00 Uhr, mit gebotener Vorbereitungszeit in der Schule, dürften Lehrkräfte nach 20:00 Uhr in der Regel nicht mehr arbeiten. Das entspricht schon derzeit nicht dem Arbeitsalltag. Die zusätzliche „Vorgrißsstunde“ wird diese Notwendigkeit des Verstoßes gegen gesetzliche Regelungen verstärken. Arbeitsrechtlich ist dies als ordnungswidriger Vorsatz oder als Gefährdung der Gesundheit und Arbeitskraft der Arbeitnehmer zu interpretieren. Der Arbeitnehmer kann sich dieser Nichteinhaltung gesetzlicher Regelungen nur durch Unterlassung von Arbeitsleistungen in den Ruhezeiten entziehen. Der Dienstherr nimmt somit billigend eine Verschlechterung der Qualität seiner Arbeitnehmer in Kauf.

Nr. 4 (Änderung des § 4a):

§ 4a (1)

Auch hier sollte das Schuljahresende (alternativ der 31.07) als Stichtag benannt werden.

§ 4a (3)

Im Absatz 3 ist nicht klar geregelt, ob die Lehrerinnen und Lehrer, die vor dem 01. 88. 2033 in den Ruhestand oder auch in den vorzeitigen Ruhestand (Rente mit Abschlägen) eintreten, ihr Guthaben auch im Blockmodell ausgleichen können.

Die Tatsache, dass den älteren Lehrkräften offensichtlich der Ausgleich im Blockmodell verwehrt werden soll (sonst wäre dieser als Variante aufgeführt), zeigt, dass die aufgezeigte Motivation zur Änderung der Arbeitszeitverordnung nicht dem Wunsch der Lehrerinnen und Lehrer nach früherem Austritt aus dem Berufsleben gerecht wird. Die Festlegung zum linearen Abbau mit maximal 4 Wochenstunden sorgt zudem zu einer Verstärkung der Personalknappheit in diesen Zeiträumen. Auch hier zeigt sich die Kurzsichtigkeit und fehlende Wirkungsentfaltung der Zwangsbeglückung mit der „Vorgrißsstunde“ gerade im Zeitraum der Personalnot bis 2033.

Nr. 5 (Änderung des § 4b):

Der § 4b verpflichtet alle Lehrkräfte, (ausgenommen schwerbehinderte Lehrkräfte mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 sowie Lehrkräfte, denen nach § 5 eine Altersermäßigung gewährt wird) zu unfreiwilliger Mehrarbeit. Dadurch wird der Arbeitsfrieden an den Schulen durch den Dienstherrn massiv verletzt. Die sich ohnehin seit Jahren verschlechternde Attraktivität des Lehrerberufs wird weiter sinken. Die Anordnung verpflichtender Mehrarbeit, stellt eine besondere Form der „Wertschätzung“ für alle Mitarbeiter dar, die unverschuldet die letzten Jahre Arbeitsverdichtung und Mehraufgaben erduldet haben.

Unsere Überzeugung über der Unwirksamkeit der Maßnahme, insbesondere deren langfristig negativen Auswirkungen, haben die Lehrerverbände am Anfang der Stellungnahme dargestellt.

Die Lehrerverbände im dbb sachsen-anhalt lehnen den § 4b ab.

Möglichkeiten der freiwilligen langfristigen Ansparung von freiwillig geleisteter Mehrarbeit (Zusatzstunden) oder entstandener Mehrarbeit im Rahmen der „Flexistunden“ zum späteren Freizeitausgleich durch Stundenreduzierungen, Sabbatical oder vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand begrüßen die Lehrerverbände.

Nr. 6 (Änderung des § 5):

§ 5 (2)

Die Regelstundenzahl schwerbehinderter Lehrkräfte mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50 v.H. wird nach Vollendung des 55. Lebensjahres im darauffolgenden Schulhalbjahr um eine Unterrichtsstunde ermäßigt, bis die Ermäßigung nach Absatz 1 einsetzt.

Hier wird Schwerbeschädigten Lehrkräften kommentarlos mit dem Vollenden des 62. Lebensjahres die auf Grund ihrer Schwerbeschädigung gewährte Ermäßigungsstunde gestrichen. Sie werden einer gesunden Lehrkraft gleichen Alters gleichgestellt. Für schwerbeschädigte Lehrerinnen und Lehrer ist dies erneut eine Kürzung ihrer Altersanrechnungen. Die besondere Verantwortung und die Fürsorgepflicht für unsere schwerbehinderten Lehrkräfte beginnt mit 55 Jahren und endet nun mit 62 Jahren. Diese Änderung ist beschämend, zumal der personalwirtschaftliche Effekt unerheblich ist.

Nr. 9 (Änderung des § 8) und Nr. 12 (Änderung der Anlage 1) und Anlage 2

Die Begrifflichkeit „Fachgymnasium“ sollte durch „Berufliches Gymnasium“ ersetzt werden (vgl. §3 Absatz 2 Nr. 2 e SchulG LSA).

Grundsätzlich handelt es sich in der Änderung des § 8 um eine redaktionelle Anpassung. Erstaunlich (sachlich und inhaltlich nicht zu begründen) ist die Feststellung, dass an Grundschulen, Sekundarschulen, Sekundarschulzweigen oder -bildungsgängen an Gesamtschulen, Gemeinschaftsschulen und Sportschulen für die Klassenanzahl eine Klassenstärke von 20 Schülerinnen und Schülern zugrunde gelegt wird, während Klassen anderer Bildungsgänge durchaus ein Drittel mehr Schüler haben dürfen. Hier werden Schulleitungen gymnasialer und berufsbildender Schulformen bezüglich der zur Verfügung gestellten Anrechnungstunden deutlich schlechter gestellt.

Wir erwarten, dass für alle Schulformen die Leitungsdeputate für fiktive Klassenstärken von 20 Schülerinnen und Schülern zugewiesen werden. Bei der ständig gestiegenen Zahl an Verwaltungs- Organisations- und Leitungsaufgaben sind diese zusätzlich anzuheben.

Nr. 10 (Änderung des § 10) und Nr. 13 (Änderung der Anlage 3)

Die Begrifflichkeit „Fachgymnasium“ sollte durch „Berufliches Gymnasium“ ersetzt werden (vgl. §3 Absatz 2 Nr. 2 e SchulG LSA). Es fehlt die bisherige Fußnote 4, die Regelungen für die Qualifikationsphase des Beruflichen Gymnasien trifft.

Auch im § 9 findet, wie im § 8, entsprechend der Regelungen über Klassenzahlen für Schulen mit gymnasialem und berufsbildendem Bildungsgang bezüglich der Zuweisung von Anrechnungsstunden für besondere Belastungen eine Schlechterstellung statt. Daher erwarten wir auch hier bezüglich der maßgeblichen Klassengrößen eine Gleichbehandlung bei Anrechnungsstunden.

§ 10 (6)

Mit § 10 Absatz 6 werden den Schulen im Gesamtumfang von bis zu 20 Stunden Anrechnungsstunden für besondere Belastungen um ein Drittel pro Schulassistenten-Vollzeitäquivalent gekürzt. Bei gleicher verfügbarer Arbeitszeit des Schulassistentenpersonals an zwei Schulen hängt die stundenmäßige Kürzung der Anrechnungsstunden offensichtlich nicht von dem Arbeitsumfang des Schulassistentenpersonals ab, sondern vom ursprünglich vorhandenen Anrechnungsstundenumfang. Bei gleicher studententechnisch möglicher Entlastungsleistung werden den Lehrkräften beider Schulen unterschiedliche Arbeitszeitvolumen entzogen. Diese Regelung ist nicht nachvollziehbar.

Die Erfahrungen in der Erprobungsphase des Einsatzes von Schulassistentenpersonal zeigen, dass diesen in der Regel selten Aufgaben übertragen wurden, für die Lehrkräfte Entlastungen über § 10 erhalten. Die Vergabe von sogenannten §10-Stunden nach aktueller ArbZVO erfolgt überwiegend für die Übernahme außerunterrichtlicher, pädagogischer Aufgaben zur Schulentwicklung, für Fachschaftsleitung, für pädagogisch-didaktische Aufgaben, für Qualitätsmanagement, für die Tätigkeit als Beratungs- oder Vertrauenslehrkraft. Die Aufgabe des Schulassistentenpersonals ist es dagegen, Lehrkräfte von Verwaltungsaufgaben zu entlasten. Aus fachlich-inhaltlicher Sicht ist die Übernahme pädagogisch-didaktischer und fachlicher Aufgabenstellungen durch Schulassistenten nicht umsetzbar. Exemplarisch ist dies skizziert mit der Aufgabe der Auswahl von Lehr- und Lernmitteln, deren technischer Wartung und Weiterentwicklung oder Aufgaben, die sich aus der Zusammenarbeit und Abstimmung mit anderen an der Ausbildung Beteiligten ableiten. Für diese und weitere Aufgaben kommen ausgebildete Lehrkräfte in Frage, da sie die entsprechende Expertise besitzen.

Schulverwaltungsassistenzpersonal sollte zu einer wirklichen Entlastung der Lehrkräfte von Verwaltungsaufgaben eingesetzt werden und nicht um äquivalente Alternativbelastungen durch Unterricht und damit zusammenhängende Vor- und Nachbereitungsarbeiten zu ermöglichen. Das ist keine wirkliche Lehrkräfteentlastung, sondern eine Umstrukturierung von Arbeitsaufgaben innerhalb der Schule. Daher ist Schulverwaltungsassistenzpersonal zusätzlich, ohne Streichungen z. B. von Anrechnungsstunden einzusetzen.

Bei der Umsetzung der Regelung gemäß § 10 (6) ist zu befürchten, dass Schulen auf die Einstellung von Schulverwaltungsassistenten verzichten.

Artikel 2

Änderung der Ausgleichszahlungsverordnung

Da wir § 4b der Änderung der Arbeitszeitverordnung grundsätzlich ablehnen, ist eine diesbezügliche Änderung der Auszahlungsverordnung nicht nötig.

Möglichkeit der monatlichen Auszahlung der Zusatzstunden und der freiwilligen langfristigen Ansparung von freiwillig geleisteter Mehrarbeit (Zusatzstunden) oder entstandener Mehrarbeit im Rahmen der „Flexistunden“ zum späteren Freizeitausgleich durch Stundenreduzierungen, Sabbatical oder vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand begrüßen die Lehrerverbände.

Artikel 3

Ein rückwirkendes Inkrafttreten der „Vorgriffsstunde“ ist schulorganisatorisch nicht umsetzbar. Die Einsatz – und Stundenplanung ist in Größenordnungen nur zum Schuljahresbeginn und (mit Einschränkungen) zum Halbjahr möglich.