

Stellungnahme zum Entwurf einer Verordnung der Sächsischen Staatsregierung über eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit der beamteten Lehrkräfte

Die Stellungnahme wurde unter Einbeziehung unserer Mitgliedsgewerkschaften SLV Sächsischer Lehrerverband im VBE, LVBS Sachsen e.V. und des PVS Philologenverband Sachsen erstellt.

Möglichkeiten einer ungleichmäßigen Verteilung von Arbeitszeiten bis hin zu Lebensarbeitszeitkonten auf ausschließlich freiwilliger Basis entsprechen den Bedürfnissen der Bediensteten in einer modernen Arbeitswelt.

Der SBB begrüßt deshalb ausdrücklich die im Verordnungsentwurf vorgesehene Möglichkeit, verbeamteten Lehrkräften eine temporäre Erhöhung ihrer individuellen Arbeitszeit zu ermöglichen. Diese Option kann einen wichtigen Beitrag zur Bewältigung aktueller Herausforderungen im Schulbereich leisten, sofern sie im Sinne der Lehrkräfte ausgestaltet ist. Dabei ist für uns unabdingbar, dass die Inanspruchnahme dieser Regelung vollständig auf Freiwilligkeit basiert und zu keiner Zeit ein faktischer oder struktureller Druck auf die Beschäftigten entsteht, eine Arbeitszeiterhöhung zu vereinbaren.

Aus Sicht des SBB besteht allerdings die Sorge, dass Bedienstete, die von der freiwilligen Möglichkeit der Arbeitszeiterhöhung keinen Gebrauch machen, mittelbar einer impliziten Erwartungshaltung des Dienstherrn ausgesetzt werden und dadurch ein subtiler Anpassungsdruck entsteht, der dem Grundsatz echter Freiwilligkeit widerspricht. Dem sollte der Dienstherr in der Kommunikation und Ansprache offensiv entgegenzutreten.

Die Verordnung richtet sich an den Adressatenkreis der verbeamteten Lehrkräfte. Da sie eine Arbeitszeitregelung enthält, wirkt sie zudem über § 44 TV-L auch für die tarifbeschäftigten Lehrkräfte unmittelbar. Das wird aus unserer Sicht nicht beachtet.

Gleichwohl sieht der SBB einige Regelungen kritisch bzw. erscheinen diese zu wenig flexibel. Nachfolgend nehmen wir zu den einzelnen Vorschriften wie folgt Stellung:

Zu § 1 Ungleiche Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit

Ein Modell mit einer oder zwei Erhöhungs-Unterrichtsstunden (Vorgriffstunden) und sodann in der Abbauphase ein oder zwei Reduzierungen der Regel-Unterrichtsstunden lt. SächsLKAZVO erscheint als einziges Angebot wenig attraktiv. Es wird insbesondere die Belastung in der Ansparphase erhöht.

Eine Entlastung in der Ausgleichsphase in Höhe von ein bis zwei Unterrichtsstunden pro Woche ist durch Pausenaufsichten und Stundenplanbau, durch erhöhten Rückgriff der Schulleitungen auf Teilzeitbeschäftigte bei Vertretungsbedarfen sowie bleibende Belastung der nicht teilbaren außerunterrichtlichen Aufgaben wie z.B. der Dienstberatungen, Elternarbeit, Klassenleitertätigkeiten, Schulfahrten usw. praktisch nicht gegeben. Dies zeigen vor allem die Erfahrungen der Teilzeitbeschäftigten.

Das Modell der starr definierten Anspar-, Warte- und Ausgleichphasen über insgesamt sieben Schuljahre lässt kaum individuelle Anpassungen an die persönliche Lebenssituation von Lehrkräften zu. Die Verpflichtung zum festen Ansparrhythmus und der zeitlich strikt

festgelegte Ausgleich führen zu einer Überregulierung, die das System für viele Lehrkräfte unattraktiv macht.

Der SBB schlägt deshalb vor, dass der Ausgleich auch durch Vollerstellungsphasen oder tageweise Freistellungen in der Unterrichtszeit erfolgen kann. Das bedeutet beispielsweise im Fall der Vorgriffstunden an einer Oberschule eine Freistellung von vier oder acht Unterrichtswochen bzw. 20 oder 40 Einzeltagen. Solche Modelle können insbesondere die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen.

Ebenso sollte geprüft werden, ob nicht auch andere Zeiträume für Ansparg-, Warte- und Ausgleichsphasen in Betracht kommen können. Darüber hinaus sollten die entstandenen Wertguthaben auch für ein späteres Lebensarbeitszeitkonto rückgestellt werden dürfen. Dies kommt insbesondere der aktuellen und andauernden Bedarfslage im Schulbetrieb entgegen.

Die Herausnahme bestimmter Lehrkräfte aus dem Regelungsgehalt der Verordnung begegnet teilweise rechtlichen Bedenken. Dies betrifft insbesondere schwerbehinderte Lehrkräfte und solche, die das 55. Lebensjahr vollendet haben. Hier sehen wir einen Verstoß gegen das AGG. Ein Grund für die Herausnahme kann nicht erkannt werden. Ebenso ist nicht ersichtlich, warum Schulleitungen diese Möglichkeit nicht eingeräumt werden soll.

Aus Gründen des Gesundheitsschutzes, der pädagogischen Qualität sowie der langfristigen Arbeitsfähigkeit ist aus Sicht des SBB zwingend eine Begrenzung der maximal zu haltenden Wochenstunden auf 30 Unterrichtswochenstunden erforderlich. Eine Überschreitung dieser Grenze stellt diese Ziele infrage und unterläuft die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und befördert qualitativen Verlust des Unterrichts.

Zu § 2 Widerruf der Bewilligung

Die vorgeschlagene Formulierung wird als nicht ausreichend gesehen. Es wird folgende Fassung vorgeschlagen:

„§ 2 Widerruf der Bewilligung

(1) Die Bewilligung der Teilnahme am Modell ist zu widerrufen, wenn vor Beginn der Anspargphase Umstände eintreten, die die Durchführung des Modells rechtlich oder tatsächlich unmöglich machen.

Dies ist insbesondere der Fall bei:

1. Beendigung des Beamtenverhältnisses (§ 21 BeamtStG),
2. Dienstherrnwechsel.

(2) Die Bewilligung kann auf Antrag widerrufen werden, wenn vor Beginn der Ansparphase wichtige Gründe eintreten, die die Teilnahme für die Beamtin oder den Beamten unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange unzumutbar machen (Härtefallregelung). Als wichtige Gründe gelten insbesondere:

1. Schwerwiegende, länger als sechs Monate andauernde Erkrankung oder Dienstunfähigkeit,
2. Erhebliche, unvorhersehbare Veränderung der familiären oder wirtschaftlichen Verhältnisse.“

Zu § 3 Vorzeitiges Ausscheiden aus dem Schuldienst

Für den Fall einer Leistungsstörung im Sinne des § 3 fordern wir eine klarstellende Ergänzung: Für die Abgeltung der während der Ansparphase zusätzlich erbrachte Arbeitszeit ist das Entgelt aus der jeweiligen Besoldung (Dienstbezüge) bei Beamten oder das jeweilige tarifliche Entgelt bei Arbeitnehmern zum Zeitpunkt der Ansparphase zugrunde zu legen. Dauerhaft gewährte Zulagen sind ebenso zu berücksichtigen. Dieses Entgelt ist vertraglich festzuschreiben und darf nicht – wie im Entwurf vorgesehen – nach Maßgabe der Sächsischen Erschwerniszulagen- und Mehrarbeitsvergütungsverordnung nach den seit vielen Jahren konstant niedrigen Sätzen abgegolten werden. Eine solche vertragliche Fixierung schafft Rechtssicherheit und ermuntert durch attraktive Bezahlung bzw. Besoldung die Annahme des Angebots.

Dies hat das SMK bereits seit 2018 bei Verträgen zur zeitweiligen Erhöhung der Unterrichtsstunden-Menge der tarifbeschäftigten Lehrkräfte durch Änderungsvertrag entsprechend praktiziert.

Zur Schaffung eines angemessenen Anreizes für tarifbeschäftigte Lehrkräfte schlagen wir vor, eine Zulage zum Tabellenentgelt nach § 16 Abs.- 5 TV-L von mind. 20 Prozent in der Ansparphase zu gewähren.

Sonstiges

Darüber hinaus regen wir an, in der Verordnung ausdrücklich festzuschreiben, dass für die Dauer der vertraglichen Vereinbarung ein Abordnungsschutz gewährt wird, der sich am Schutzstandard des § 48 Abs. 1 SächsPersVG orientiert. Dieser Schutz soll Lehrkräften auf individuellen Wunsch verbindlich und schriftlich zugesichert werden. Ein solcher Abordnungsschutz stellt sicher, dass die im Vertrauen auf die Vereinbarung geplante berufliche und persönliche Lebensgestaltung nicht durch dienstliche Maßnahmen, die ohne Zustimmung des Beschäftigten wie der Personalvertretung möglich wären, beeinträchtigt wird.

Alternativ sollte die Staatsregierung § 97 SächsBG um Ansparmöglichkeiten erweitern und optimieren. Beamte könnten in flexibleren Ansparmodellen selbst entscheiden, über welchen Zeitraum sie Zeitguthaben ansammeln möchten, wobei zwar eine Mindest-, jedoch keine Höchstdauer festgelegt wäre. Ebenso sollte die Nutzung der angesparten Zeiten nicht durch starre Warte- und Ausgleichsphasen begrenzt sein, sondern in unterschiedlichen Lebensphasen – etwa für Weiterbildung, Elternzeiten oder einen früheren Ruhestand –

ermöglicht werden. Schließlich sollte ein reformiertes § 97-Modell ausdrücklich allen Beamten zur Verfügung stehen.

Fazit

In der vorliegenden Fassung ist der Entwurf nach unserer Einschätzung nur für eine äußerst kleine Gruppe von Lehrkräften attraktiv – letztlich für diejenigen unter 55 Jahren, ohne Teilzeitbeschäftigung und mit stabiler persönlicher Lebenssituation über sieben Jahre hinweg. Dies wird der Vielfalt der Lebensrealitäten heutiger Lehrkräfte nicht gerecht und dürfte daher nur wenige zur Teilnahme bewegen. Eine grundlegende Überarbeitung und eine Orientierung an flexibleren Modellen sind notwendig.

gez.

Nannette Seidler

Landesvorsitzende

SBB Beamtenbund und Tarifunion Sachsen e.V.
Theresienstraße 15 | 01097 Dresden | Tel.: 0351 4716824
www.sbb.de