

//BESCHLUSS//

Stellungnahme zum Entwurf „Verordnung zur Änderung der Niedersächsischen Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten an öffentlichen Schulen“

Datum: 28.02.2014

Beschreibung: GEW/ DGB-Stellungnahme

Inhalt:

Der Deutsche Gewerkschaftsbund Niedersachsen (DGB) und seine Mitgliedsgewerkschaften nehmen Stellung zum vorgelegten Entwurf der „Verordnung zur Änderung der Niedersächsischen Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten an öffentlichen Schulen“. Der DGB möchte dabei nicht nur eine Bewertung der konkreten Veränderungen vornehmen, sondern auch auf grundlegende Probleme im Zusammenhang mit dem Verordnungsentwurf hinweisen.

Der Verordnungsentwurf umfasst zwar nur wenige zu ändernde Bestimmungen, hat aber eine große Tragweite für den gesamten öffentlichen Dienst in Niedersachsen. Die Landesregierung geht mit diesem Verordnungsentwurf den Weg einer deutlichen Arbeitszeiterhöhung für die im Dienst stehenden Lehrkräfte in Niedersachsen. Nach eigenem Bekunden hat die Arbeitszeiterhöhung einen Gegenwert von 1.750 Vollzeitlehrereinheiten (vgl. Begründung zum Entwurf unter II. Voraussichtliche Kosten und haushaltmäßige Auswirkungen).

Der DGB erkennt hier zwei aus gewerkschaftlicher Sicht nicht hinnehmbare Tendenzen:

1. Die Arbeitszeit der im Dienst stehenden Lehrkräfte wird heraufgesetzt und damit die Belastungen deutlich erhöht.
2. Die Einstellungschancen der Studierenden und Referendarinnen und Referendare werden erheblich eingeschränkt.

Bedenkt man, dass die Landesregierung in Zusammenarbeit mit den DGBGewerkschaften versucht, die Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu steigern, in dem z. B. Personalstrukturanalysen durchgeführt werden und ein „Service Arbeit und Gesundheit“ eingerichtet werden soll, so steht der vorgelegte Verordnungsentwurf dieser Politik der nachhaltigen Personalgewinnung und -förderung diametral entgegen. Die DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften erkennen hier eine auf große Teile Landesbeschäftigten gerichtete Politik der Arbeitszeitverlängerung und Arbeitsverdichtung. Die im Grundsatz guten Ansätze der Personalgewinnung und -förderung werden in ihr Gegenteil verkehrt.

Als ein weiterer Aspekt einer nicht vorausschauenden Personalpolitik und damit im

//BESCHLUSS//

Gegensatz zu den seitens der Landesregierung propagierten Zielen einer die Gesundheit und damit die Dienstfähigkeit erhaltenden und Fürsorgeaspekten genügenden Ausrichtung der Landespolitik steht die Streichung der Altersermäßigung für Lehrkräfte ab dem 55. und 60. Lebensjahr.

Die Tendenzen zur frühzeitigen Zuruhesetzung aus gesundheitlichen Gründen werden dadurch erheblich verstärkt. Es sollte Aufgabe des Dienstherrn sein, den Erhalt der Dienstfähigkeit seiner Beamtinnen und Beamten zu fördern. Der DGB kann dies mit den vorgelegten Änderungen in der Verordnung nicht erkennen. Schon heute erreichen nur ein Viertel der Lehrkräfte die Regelaltersgrenze von 65 Jahren. Ein Fünftel wird wegen Dienstunfähigkeit vorzeitig in den Ruhestand versetzt. Sowohl für die betroffenen Lehrkräfte, die erhebliche Abschläge beim Ruhegehalt in Kauf nehmen müssen, als auch für den Dienstherrn, dem die Lehrkräfte dann nicht mehr zur Verfügung stehen, eine überaus problematische Situation. Wenn die Heraufsetzung der Regelaltersgrenze sukzessive von ehemals 65 Jahren auf dann 67 Jahre weiter fortschreitet, werden sich die Tendenzen zur Dienstunfähigkeit verstärken.

Auch vor dem Hintergrund einer ungünstigen Alterspyramide bei den Lehrkräften, ist mit vermehrtem Ausscheiden von Lehrkräften vor Erreichen der Regelaltersgrenze zu rechnen. Wenn dann noch eine Arbeitszeitverlängerung und das Streichen von entlastenden Faktoren wie Altersermäßigung hinzutreten, nützen alle noch so wohlüberlegten Programme zur Gesunderhaltung und zur Entlastung kaum mehr etwas. Vor dem Hintergrund wissenschaftlicher Untersuchungen zur Lehrergesundheit und dem Wissen um den Zusammenhang von physischer und psychischer Gesundheit und Unterrichtsqualität wird auf die steigende Belastung im Lehrerberuf mit diesen Maßnahmen keine Rücksicht genommen. Auch wird die Fürsorgepflicht insbesondere für Schwerbehinderte nicht wahrgenommen.

Eine zukunftsfähige Personalpolitik eröffnet den älteren Lehrkräften die Möglichkeit lange gesund im Dienst bleiben zu können und den jüngeren Lehrkräften die Möglichkeit ihre erworbenen Fähigkeiten im Schuldienst anwenden zu können. Nicht nachvollziehbar ist die unter IV getätigte Aussage, dass die Arbeitszeiterhöhung keine Auswirkungen auf Familien hätte. Natürlich wirkt sich eine Arbeitszeiterhöhung auf die Familie insbesondere bei der Betreuung von Kindern aus. Die Zeit für Familie und die Kinder wird eingeschränkt. Auch aus diesen Gründen ist die Erhöhung der Arbeitszeit eine belastende Maßnahme.

Der DGB erwartet, dass die Landesregierung im Interesse der Beschäftigten und des gesamten Bildungswesens in Niedersachsen diesen falschen Kurs korrigiert. Aus den genannten Gründen weisen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften den Verordnungsentwurf entschieden zurück.

Neben den oben aufgeführten grundsätzlichen Erwägungen werden wir auch noch auf einzelne Punkte des Verordnungsentwurfs eingehen.

Artikel 1

Die Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung für Gymnasiallehrkräfte von 23,5 auf 24,5 an

//BESCHLUSS//

Gymnasien, Abendgymnasien, Kollegs, den Beruflichen Gymnasien und Seefahrtsschulen Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wenden sich gegen die Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung - zumal vor dem Hintergrund steigender Anforderungen an die Lehrkräfte durch durchaus sinnvolle Weiterentwicklungen des Bildungswesens. Die notwendigen Bildungsreformen dürfen nicht zu Lasten der Beschäftigten finanziert werden. Die Heraufsetzung der Regelstundenzahl der Lehrkräfte an Gymnasien, Abendgymnasien, Kollegs und beruflichen Gymnasien mit fehlenden Mittel im Bildungshaushalt zu begründen, zeigt einmal mehr die Auswirkungen der Schuldenbremse. Gesamtgesellschaftlich erforderliche und gewünschte Aufgaben sind auch aus dem Gesamthaushalt eines Landes gesamtgesellschaftlich und nicht von einer Berufsgruppe zu erwirtschaften. Die „Finanzierung nach Kassenlage“ des notwendigen Personals des Landes Niedersachsen ist für den DGB unakzeptabel. In Kombination mit der Streichung bisher vorgesehener Altersermäßigungen erhöht sich die Arbeitszeit für ältere Lehrkräfte in diesen Bildungsgängen um wöchentlich zwei Unterrichtsstunden. Bei Hinzurechnung der notwendigen vor- und nachbereitenden Tätigkeiten sowie der anderen mit der Unterrichtsverpflichtung zusammenhängenden außerunterrichtlichen Tätigkeiten ergibt sich eine Erhöhung der Arbeitszeit um ca. 10% für die älteren Lehrkräfte. Ob damit der allgemeine Rahmen der beamtenrechtlichen Arbeitszeit noch eingehalten wird, ist zumindest zweifelhaft.

Streichung der zusätzlichen Stunden Altersermäßigung, die nach der geltenden Arbeitszeitverordnung ab dem 1. 8. 2014 wiederaufleben sollten Die Streichung der Altersermäßigungen schlägt noch negativer auf den Lehrkräftearbeitsmarkt durch. Das Ministerium nennt hier als Volumen der Altersermäßigung ca. 1.010 VollzeitlehrerInneneinheiten. In der geltenden Arbeitszeitverordnung ist in § 8 geregelt, dass Lehrkräfte ab dem 1. 8. 2014 folgende Ermäßigungen erhalten sollen:

- vom Schulhalbjahr, das auf die Vollendung des 55. Lebensjahres folgt eine Stunde Altersermäßigung
- vom Schulhalbjahr, das auf die Vollendung des 60. Lebensjahres folgt, zwei Stunden Altersermäßigung

Diese Vorschrift wird durch den Verordnungsentwurf ersatzlos gestrichen. Von einer Aussetzung oder Verschiebung, wie noch nach der Haushaltsklausur der Landesregierung im Juli 2013, ist weder im Verordnungstext noch in der Begründung die Rede. Die Lehrkräfte, die jetzt in den Genuss der Altersermäßigung kommen sollten, haben einen Vertrauensschutz erworben, der mit der Streichung der Norm in der Arbeitszeitverordnung gebrochen wird. Zumal gab es eine Zusicherung der bis 2003 amtierenden

Landesregierung, „während der Ausgleichsphase des Arbeitszeitkontos die Arbeitszeit nicht zu erhöhen“. Weiterhin wird die schriftliche Zusage, nach Auslaufen des bis 2009 geltenden Altersteilzeitmodells, die Altersermäßigung wiederaufleben, nicht eingehalten. Bei der Einführung des zum bis 31. 12. 2009 geltenden Altersteilzeitmodells war zur Gegenfinanzierung die Altersermäßigung von einer Stunde ab dem 55. Lebensjahr und einer weiteren Stunde ab dem 60. Lebensjahr gestrichen worden. Die unbefristete Aufhebung der

//BESCHLUSS//

Altersermäßigung aller Lehrkräfte steht dem Grundsatz der Fürsorgepflicht des Dienstherrn entgegen.

Weitere Bestimmungen

Die Unterrichtsverpflichtung der Schulleiterinnen und Schulleiter von Gymnasien wird entsprechend der Erhöhung der Regelstunden angepasst. Durch die Anpassung der Mindestunterrichtsverpflichtung der SchulleiterInnen an Gymnasien, Kollegs und Abendgymnasien wird die Leistungszeit unverhältnismäßig reduziert. Positiv anzumerken ist, dass die Mindestunterrichtsverpflichtung von in der Lehrerausbildung tätigen Lehrkräften in begründeten Fällen bis auf null abgesenkt werden kann. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften erkennen hier, dass der Verordnungsgeber der Lehrerbildung und den in ihr Tätigen eine erhöhte Aufmerksamkeit zumisst. Allerdings sollte in der Begründung zu Nr. 4 zu § 17 Doppelbuchstabe b die Formulierung in „besonders begründeten Ausnahmefälle“ zugunsten der Formulierung „in begründeten Ausnahmefällen“ abgewandelt werden, um die Hürde einer Beantragung nicht zu hoch zu legen.

Dass die Ermäßigung der Unterrichtsverpflichtung von Lehrkräften und von Schulleiterinnen und Schulleitern bei vorübergehend herabgeminderter Dienstfähigkeit auch ohne Vorliegen eines Antrages des Betroffenen auf Grundlage eines amtsärztlichen Gutachtens erfolgen kann, sehen der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften als eine positive und angemessene Klarstellung an.