

//BESCHLUSS//

Stellungnahme zum Entwurf der „Verordnung zur Änderung der Niedersächsischen Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten an öffentlichen Schulen (ArbZVO-Schule)

Datum: 19.06.2017

Beschreibung: GEW/ DGB-Stellungnahme

Inhalt:

Der DGB nimmt ausdrücklich Bezug zu den im Jahre 2014 und 2015 abgegebenen Stellungnahmen zu den Änderungen in der Arbeitszeitverordnung-Schule. In Sonderheit weisen wir auf die durch die Arbeitszeitstudien der GEW wissenschaftlich nachgewiesenen Belastungen der Lehrkräfte hin. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften halten, gestärkt durch diese wissenschaftlichen Studien zu Arbeitszeit und Belastung von Lehrkräften, weiterhin an der Forderung nach einer nachhaltigen Ab-senkung der Unterrichtsverpflichtung fest.

Nichtsdestotrotz verkennen die Gewerkschaften nicht die seit einigen Jahren und in letzter Zeit zunehmenden Probleme bei der Gewinnung von Lehrkräften. Auch wenn diese seitens der Politik in großem Umfang selbst verschuldet sind – so hat die bis 2013 im Amt befindliche Landesregierung Ausbildungsplätze im Hochschulbereich und bei den Studienseminaren nicht nur nicht ausgebaut, sondern noch gestrichen, obwohl der Bedarf klar erkennbar war.

Auch wenn wir diese grundsätzliche Kritik an fehlender Personalplanung aufrechterhalten, so ist dennoch mit dem vorgelegten Änderungsentwurf ein Umdenken erkennbar.

Artikel 1

§ 6 Freijahr und freiwillige Arbeitszeitkonten

Die Ausweitung des Ansparzeitraums für freiwillige Arbeitszeitkonten von ehemals 12 Jahren auf neu maximal 15 Jahre in § 6, Abs. 2 Satz 1 und 2 sehen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften als ein adäquates und sinnvolles Instrumentarium an, um auf freiwilliger Basis aktuell mehr Arbeitszeit zu generieren. Vor dem Hintergrund einer unzureichenden Unterrichtsversorgung und fehlender einzustellender Lehrkräfte, kann dieses Instrument einen Beitrag leisten. Allerdings muss der Dienstherr vor der Folie der Ergebnisse der Studien der GEW davon ausgehen, dass Lehrkräfte nur dann freiwillig Stunden mehr leisten, wenn sie auf einen nach individuellen Bedürfnissen ausgerichteten Ausgleich der mehr erbrachten Stunden zählen können. Daher fordern die Gewerkschaften,

//BESCHLUSS//

den Lehrkräften sowohl die Art des Ausgleichs (als volle Freistellung, durch gleichmäßige Abminderung oder aber durch variablen Ausgleich) als auch den Ausgleichszeitraum selbst bestimmen zu lassen. Nur wenn schwerwiegende dienstliche Gründe entgegenstehen, die seitens der Schule nachzuweisen sind, kann von diesem Grundsatz abgewichen werden. Der Beginn des Ausgleichszeitraum muss spätestens zwei Jahre nach Beendigung der Anspannphase möglich sein.

Weiterhin werden Lehrkräfte nur dann in nennenswertem Umfang das Instrument freiwillige Arbeitszeitkonten in Anspruch nehmen, wenn Anreize geschaffen werden, die angespannte Situation der Unterrichtsversorgung durch persönliche Mehrarbeit temporär abzumildern. Daher muss der Dienstherr nicht nur den Ausgleich flexibel für die Lehrkraft gestaltbar machen, sondern auch durch einen Zeitzuschlag diese Anreize schaffen. Mit einer Art „Verzinsung“ der angesparten Stunden im freiwilligen Arbeitszeitkonto analog den Tarifverträgen, wäre der Anreiz einer freiwilligen vorübergehenden Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung für die einzelne Lehrkraft ersichtlich. Dieser Zuschlag sollte in Form von Stunden erfolgen. Der Zuschlag sollte 25% pro mehr geleisteter Stunde betragen. Nur in Ausnahmefällen (Störfälle) ist ein Zuschlag in Geld sinnvoll und dann auch nur nach den Sätzen der anteiligen Besoldung und nicht nach Mehrarbeitsvergütung.

Wenn die oben aufgezeigten Bedingungen erfüllt wären, könnten die Gewerkschaften das Instrument der freiwilligen Arbeitszeitkonten als temporäre Möglichkeit einer Überbrückung von Problemen in der Unterrichtsversorgung akzeptieren.