

Informationen des Stadtverbandes 10-2023

Ein „Fenster der Gelegenheit“

Mark Rackles, ehemals Staatssekretär für den Bereich Bildung in der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft in Berlin, erkennt in der aktuellen bildungspolitischen Situation echte Chancen, die elende Debatte um die Arbeitszeit von Lehrkräften zu unseren Gunsten zu verändern. Sein Referat während des diesjährigen Landesgewerkschaftstages in Bremen sollte uns ermutigen, in eine rigorosere Auseinandersetzung mit unseren Arbeitgebern zu gehen. Denn: Wir haben nicht nur Argumente der Pädagogik und des Gesundheitsschutzes auf unserer Seite, sondern auch – und vor allem – das Recht.

Stabile Kritik am Deputatsmodell

Neu ist sie nicht, die Kritik an der Berechnung der Arbeitszeit von Lehrkräften durch das ausschließliche Kriterium der wöchentlichen Pflichtstunden, zumal die Bestimmung dessen, was eine „volle Stelle“ ausmacht, zwischen den Bundesländern, den Schulstufen bzw. den Lehrämtern variiert.

Rackles bemängelte die Einseitigkeit des Verfahrens (Unterrichtsfixierung), dessen geringe Effizienz (der Unterricht umfasst nur 30 - 40% aller verrichteten

Tätigkeiten), ungerechte Pauschalisierungen (Korrekturaufwand, Lärmbelastung usw.) und „blinde Flecken“ (z.B. Berufsschulprüfungen im „Ehrenamt“). In diesem Modell sei damit, so seine Zusammenfassung, eine „strukturelle Mehrarbeit angelegt“. Er sprach von mehr als 6% an Überstunden pro Woche.

Ergänzend ist festzuhalten: Der Wert des Deputatsmodells in der Geschichte, mindestens eine verlässliche Obergrenze bei den „Unterrichtslektionen“ einzuziehen, hat sich im Laufe der Zeit relativiert. Die Pflichtstundenerhöhung im Lande Bremen von 1997 wirkt ungebremst nach, weitere Tätigkeiten sind in den letzten Jahren hinzugekommen, die abgeleistet, jedoch in der Regel nirgendwo angerechnet werden.

4 Faktoren, die den Status quo unter Druck setzen

Besagte Faktoren, laut Rackles, sind: Bedarfe, Pädagogik, Gesundheitsschutz, Arbeitsrecht. Zwei dieser Komponenten, die Pädagogik und der Gesundheitsschutz der Beschäftigten, würden, so der Referent, bei politischen Entscheidungsträger:innen kaum verfangen. Nun, dies wird er einschätzen können, schließlich bekleidete er mehr als sieben Jahre lang das Amt eines Staatssekretärs.



Über den Faktor 3, die Bedarfe, berichteten wir im Rahmen unserer Infos mehrfach. Der Streit geht letztlich nur noch darum, wie viele Zehntausend Kolleg:innen in unseren Schulen fehlen und nicht mehr darum, ob die Kultusministerkonferenz (KMK) jemals realistische Prognosen abgeliefert oder gar der Situation angemessene Maßnahmen umgesetzt hat, um den Mangel zu beseitigen. So bleibt ein letzter, aber interessanter Zugriff, mit dem der Referent eine gewisse Zuversicht verband.

Die Zeiterfassung kommt

Urteile des Bundesarbeitsgerichtes von 2022 und des Europäischen Gerichtshofes von 2019 sind eindeutig: Alle Arbeitgeber müssen für alle Beschäftigten aus Gründen des Arbeitsschutzes die Arbeitszeit erfassen. Es ist vor diesem Hintergrund in jeder Hinsicht bemerkenswert, dass die KMK am 11.07.2023 ganz offiziell das Bundesministerium für Arbeit und Soziales darum gebeten hat, den Schulbereich bei der Novellierung des Arbeitszeitgesetzes hinsichtlich der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung auszunehmen. Die besondere Situation der Lehrkräfte, so die KMK, sei zu beachten, denn deren Arbeitszeit könne nur „hinsichtlich der zu erteilenden Unterrichtsstunden“ gemessen werden. Die nahezu postwendende, drei Wochen später erteilte Antwort, kann man nur als echte Lasche für die Kultusminister:innen einstufen: Es gibt keine Ausnahmeregelung für Lehrkräfte! Die durch die Arbeitszeitrichtlinie mögliche Ausnahmegenehmigung finde schlicht keine Anwendung. Vielmehr sind die Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitszeit zu erfassen, und zwar sofort (wegen des EuGH-Urteils), einschließlich jener der Beamtinnen und Beamten, die in den europäischen Arbeitnehmerbegriff eingeschlossen sind. Auch in Schulen sind damit bereits heute Höchstarbeits- und Mindestruhezeiten einzuhalten. Nun sind die Bundesländer an der Reihe. Sie alleine sind für das Dienstrecht ihrer Lehrkräfte zuständig.

Konsequenzen: Wie gewinnen wir die absehbare Auseinandersetzung?

Mindestens zwei Ebenen zeichnen sich ab, die wir in unserer Gewerkschaft präzise beraten müssen:

1. Wenn eine Zeiterfassung kommt, die alle Tätigkeiten der Lehrkräfte umfasst, dann ist das Deputatsmodell erledigt. Diese Tätigkeiten sind dann zu definieren. Dazu bedarf es der Mitbestimmung der GEW und unserer Personalräte. Beim Bremischen Gewerkschaftstag ermutigte uns Rackles „keine Angst vor Gestaltung“ haben zu sollen. Diesen Hinweis müssen wir beherzigen. Wir kämen gleichfalls einem Beschluss unseres Bundesgewerkschaftstages nach, der eine Regulierung der Arbeitszeiterfassung fordert, „welche die Besonderheiten pädagogischer und wissenschaftlicher Arbeit angemessen berücksichtigt“ (Beschluss 2.04, Leipzig 2022). Ob die Lösung in einem Jahresarbeitszeitmodell besteht, wie von Rackles eingebracht, ist durch die Mitglieder der GEW abzuwägen.
2. Allein der oben zitierte Brief der KMK an Bundesminister Heil zeigt, dass die zuständigen Ministerien der Länder kein Interesse daran haben, geltendes Arbeitsrecht auch umzusetzen. Dass diese Haltung nicht überrascht, spricht für sich. Eingedenk dessen hat der Bremische Gewerkschaftstag geeignete Schritte gewerkschaftspolitischen Handelns erörtert. Drei Herangehensweisen zeichnen sich: Ein energisches Herantreten an den Dienstherren, die Einbeziehung des Arbeitsschutzes (Gewerbeaufsicht) und nötigenfalls das Anrufen von Gerichten.

Sowohl eine inhaltliche Verständigung als auch die Verabredung von Kampfmaßnahmen sind im Stadtverband Bremerhaven vorzunehmen. Einen ersten Anlass, das „Fenster der Gelegenheit“ aufzustoßen, bietet die

Mitgliederversammlung der GEW Bremerhaven am Mittwoch, den 8. November 2023, 16.00 Uhr in der Arbeitnehmerkammer Bremerhaven.

Wir laden euch dazu nochmals herzlich ein!