



Personalratswahlen am 10./11. März 2020

Wir reiten nicht auf jeder Welle – aber wir nehmen es mit jedem auf

Von Horst Audritz

Alle vier Jahre wählen Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen, die Personalräte in den Schulen Niedersachsens auf allen Ebenen. Gewählt werden am 10. und 11. März die Schulpersonalräte, die Schulbezirkspersonalräte und die Schulhauptpersonalräte. Sie entscheiden damit nicht nur über die Personen Ihres Vertrauens, die gegenüber der Schulleitung, der Landesschulbehörde und dem Kultusministerium Ihre Interessen vertreten, sondern Sie entscheiden damit auch über bildungspolitische und berufspolitische Weichenstellungen, für die die Kandidatinnen und Kandidaten stehen. Es ist eben nicht egal, in welcher Gewerkschaft oder welchem Verband sie „verortet“ sind, immer spielen auch Grundüberzeugungen eine wichtige Rolle. Die Kandidatinnen und Kandidaten des Philologenverbandes haben deshalb bewusst ein Motto gewählt, das ihren Anspruch ausdrückt, für alle Lehrkräfte an allen Schulen da zu sein, aber auch gegen unsinnige Entscheidungen der Kultusbürokratie eindeutig Position zu beziehen: Wir reiten nicht auf jeder Welle – aber wir nehmen es mit jedem auf.

Der Philologenverband – Ihre starke Interessenvertretung

Das haben unsere Personalräte in den letzten vier Jahren bewiesen, seit das neue Personalvertretungsrecht in Kraft ist und es keine gesonderten Wahlen an den einzelnen Schulformen mehr gibt. Der Philologenverband ist gestärkt aus

den letzten Wahlen hervorgegangen und nunmehr an allen Schulformen vertreten. Für uns bedeutet das eine Verpflichtung und eine Herausforderung. Verpflichtet sind wir unseren bisherigen Wählerinnen und Wählern, herausgefordert sind wir, viele neue Wählerinnen und Wähler zu gewinnen. Wir stehen für ein differenziertes Schulwesen, in dem neben dem Gymnasium jede Schulform eine wichtige

Wir reiten nicht auf jeder Welle

Wir könnten es uns leicht machen und einfach auf öffentlichen Beifall schielen. Verwiesen sei nur auf die Inklusion, die Digitalisierung, den verpflichtenden Ganztagsbetrieb, die Abschaffung von Noten, Hausaufgaben und Versetzungen, die Bedeutung von Grundfertigkeiten im Lesen, Schreiben und Rechnen, die Vergleichbar-



Wir reiten nicht auf jeder Welle.

phvn
Philologenverband
Niedersachsen

Aufgabe hat: die Grundschule, die Hauptschule, die Realschule, die Oberschule, die Gesamtschule, die Förderschule, die Berufsschule. Ein Einheitsschulsystem und einen Einheitslehrer lehnen wir ebenso ab wie die Auflösung der Förderschulen. Wir kämpfen dafür, die Lehrkräfte an allen Schulformen zu stärken und die Rahmenbedingungen zu verbessern. Das macht uns unterscheidbar. Denken Sie daran, dass Personalvertretung auch immer mit Bildungspolitik verbunden ist.

keit des Abiturs. Eine differenziertere Ausführung würde hier den Rahmen sprengen.

Doch unser Ziel ist nicht vordergründiger Beifall. Wir vereinfachen nicht und stellen auch unbequeme Fragen. Wir kämpfen für ein hochwertiges Bildungssystem für alle, in dem Schülerinnen und Schüler gute und zukunftsfähige Abschlüsse erreichen, in dem kulturelle und demokratische Werte gestärkt werden und Lehrerinnen und

Lehrer für ihre Leistung wertgeschätzt werden. Lehrer müssen Beamte bleiben, besser besoldet und von unterrichtsfernen Aufgaben entlastet werden. Lehrerinnen und Lehrer erwarten, dass man mit ihrer Arbeitszeit „ehrlich“ umgeht und Kürzungen der Unterrichtsverpflichtung endlich umsetzt.

Wir nehmen es mit jedem auf

Was wir erleben und unsere Personalräte vor allen Dingen beschäftigt, das sind aber immer neue Belastungen des Personals, zum Teil willkürliche Einzelentscheidungen von Schulleitungen und sogar Verstöße gegen bestehende Rechtsvorschriften. Anlaufstelle bei solchen Problemen sind naturgemäß unsere Personalräte, aber zunehmend auch die Rechtsberatung des Verbandes, die eng mit den Personalräten zusammenarbeitet.

Wir haben das Know-how und starke Partner im Hintergrund

Beispiel Abordnungen: Zum 2. Schulhalbjahr 2019/20 wurden über 2800 Lehrkräfte an andere Schulformen abgeordnet, davon allein 1076 Gymnasiallehrer an Sek-I-Schulen und 684 (mehr als im 1. Halbjahr) an Grundschulen.

Schulische Angebote an Gymnasien können oft nur durch Mehrarbeit der Lehrkräfte beibehalten werden. Die Kolleginnen und Kollegen sind aufgrund der Fahrten in den Pausen und fachfremden Einsatzes an Schulformen, für die sie nicht ausgebildet sind, stark belastet. Hinzu kommen weitere zeitliche Belastungen für doppelte Termine wie Elternsprechtag, Konferenzen und Dienstbesprechungen. Der Vertretungsunterricht und die Pausenaufsichten können kaum noch organisiert werden. Die Lehrkräfte vor Ort werden unverhältnismäßig oft für diese Aufgaben eingesetzt. Die gesetzlichen Vorgaben für die Teilzeitkräfte können dabei kaum eingehalten werden.

Beispiel flexibler Unterrichtseinsatz und Mehrarbeit: Kaum ein Thema schafft so viel Unfrieden, wie der Umgang mit Mehrarbeit. An manchen Schulen werden penibel Plus- und Minusstunden gezählt, meist zum Nachteil der Lehrkräfte. Da werden AGs und kleine Kurse nicht voll auf die Unterrichtsverpflichtung angerechnet oder auf Dauer 3 Stunden Mehrarbeit pro Monat oder sogar pro Woche für jeden eingeplant. Einmal ganz abgesehen von zusätzlichen

verpflichtenden Teamsitzungen. Aber es gibt Vorschriften, die einzuhalten sind:

Nur bei „zwingenden dienstlichen Verhältnissen“ darf Mehrarbeit bis drei Stunden ohne Mehrarbeitsvergütung kurzfristig angeordnet werden. Diese dürfen deshalb weder im Vorhinein eingeplant werden noch darf es die Schulleitung einfach so laufen lassen. Ab der 4. Stunde (bei TZK eher) müssen alle Mehrarbeitsstunden – also auch die Stunden 1-3 rückwirkend, bezahlt werden.

Am 10. und 11. März
PHVN wählen!



Wir sichern Ihre Rechte!

Und nach § 4 der Verordnung über die Arbeitszeit der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen ist zwar ein flexibler Unterrichtseinsatz der Lehrkräfte möglich. Die Unterrichtsverpflichtung einer Lehrkraft kann danach aus dienstlichen Gründen wöchentlich bis zu vier Unterrichtsstunden überschritten oder bis zur Hälfte unterschritten werden. Diese Mehr- oder Minderzeiten sollen aber am Ende des Schulhalbjahres 40 Unterrichtsstunden nicht überschreiten und möglichst zeitnah (innerhalb eines Schulhalbjahres) ausgeglichen werden. Alle Vertretungsstunden sind als Plusstunden zu zählen.

Es gibt viel zu tun. Unsere Personalräte stehen an Ihrer Seite.

Das sind nur zwei Beispiele für die Unterstützung durch unsere Personalräte. Die Liste der Problemfälle ließe sich leicht fortsetzen:

- Unzureichende Abrechnung von Klassenfahrten,
- Studentaktungen zum Nachteil der Lehrkräfte,
- Probleme bei Beurlaubungen,
- einseitiger Unterrichtseinsatz,
- hohe zusätzliche Belastungen im Abitur oder bei Abschlussprüfungen,
- unzureichende Ausstattung mit Lehrmitteln,
- unklare Datenschutzbestimmungen

...

Wählen Sie die Kandidatinnen und Kandidaten des Philologenverbandes in die Personalräte auf allen Ebenen:

Ebene der Schule – Schulpersonalrat

Die Schulpersonalräte bilden das personalvertretungsrechtliche Gegengewicht zu den Schulleiterinnen und Schulleitern. Sie können und sollen den Kurs in der Personalpolitik an ihrer Schule entscheidend mit beeinflussen. Zudem haben sie darüber zu wachen, dass das Dienstrecht der Lehrerinnen und Lehrer in vollem Umfang gewahrt bleibt. Sie vertreten u.a. die Interessen der Lehrkräfte bei dienstlichen Beurteilungen, Beförderungen, Abordnungen und Verkürzung oder Verlängerung der Probezeit.

Ebene der Regionalabteilung – Schulbezirkspersonalrat

Bei der Wahl wird über die Zusammensetzung der Interessenvertretung gegenüber der Landesschulbehörde entschieden, der die Dienst, Fach- und Rechtsaufsicht über die Schulen übertragen ist. Es ist herausragende Aufgabe der Schulbezirkspersonalräte, darauf zu achten, dass die vom Niedersächsischen Landtag verabschiedeten Gesetze und die von der Landesregierung erlassenen Verordnungen und Erlasse auf der Verwaltungsebene im Interesse und zum Nutzen der Beschäftigten in den Schulen umgesetzt und angewandt werden.

Aber auch die sachkundige und kompetente Beratung der Schulpersonalräte, besonders bei strittigen Vorgängen vor Ort, gehört zu den wesentlichen Aufgaben der Schulbezirkspersonalräte.

Ebene des Landes – Schulhauptpersonalrat

Dieses Gremium hat umfassende Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte in grundsätzlichen schul- und bildungspolitischen sowie berufspolitischen Fragen. Der Schulhauptpersonalrat nimmt u.a. zu neuen Gesetzen, Erlassen und Verordnungen Stellung, er nimmt an Sitzungen und Arbeitsgruppen des MKs teil und führt Gespräche mit Kultusminister, Staatssekretär und den Mitarbeitern des MK.

Daher ist die Zusammensetzung des Schulhauptpersonalrates sehr bedeutsam, denn damit entscheidet sich auch, wie die Interessen und Belange der Lehrerinnen und Lehrer gegenüber dem Kultusministerium und somit gegenüber der Landesregierung vertreten werden.

Was wir wollen: 10 Punkte. Nicht 11 Pünktchen. Für eine echte Arbeitsentlastung im Schulalltag

Hansjörg Rümelin und Michaela Reuther

Was bisher geschah

- Juni 2015: Der Philologenverband gewinnt seine Klage gegen den Verfassungsverstoß der Landesregierung (Erhöhung der Regelstunden der Gymnasiallehrkräfte) vor dem Oberverwaltungsgericht Lüneburg;
- 2016/2017: Publikation der Arbeitszeitstudie der Universität Göttingen zur Belastung niedersächsischer Lehrkräfte;
- März 2017: Veröffentlichung des Abschlussberichts zur Online-Befragung „Mehr Zeit für gute Schule“, im Auftrag des Kultusministeriums durchgeführt von der Leuphana Universität Lüneburg;
- November 2017: Große Koalition in Niedersachsen;
- Oktober 2018: Publikation der Empfehlungen des vom Kultusministerium eingesetzten Expertengremiums Arbeitszeitanalyse;
- April 2019: Erste Sitzung des „Runden Tisches“ zur Arbeitsentlastung und Unterrichtsversorgung unter Beteiligung aller Lehrerverbände;
- seit Monaten und Jahren: in erhöhtem Maße Belastungen der Lehrkräfte der Schulen wie auch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Ministerium und in den nachgeordneten Behörden.

Trippelschritte

Man muss nicht allen Ergebnissen der genannten Untersuchungen folgen, die selbstverständlich auch die Interessen der Auftraggeber im Blick haben mussten. Man muss die methodischen Schwächen der Online-Befragung nicht erneut thematisieren und man muss schon gar nicht mit allen Schlussfolgerungen der Arbeitszeitkommission übereinstimmen.

Feststellen aber kann man, dass es seit mehr als vier Jahren ein höchstinstanzliches Urteil zur Arbeitszeit der niedersächsischen Gymnasiallehrkräfte und die damit verbundene Aufforderung gibt, die Regelungen zur Arbeitszeit der Lehrerinnen und Lehrer auf eine solide Basis zu stellen. Und es gibt inzwischen die Über-



einstimmung aller Beteiligten, dass die niedersächsischen Lehrkräfte entlastet werden müssen.

Nur reicht das, was seit Antritt der Großen Koalition dazu bisher mit Trippelschritten ins Werk gesetzt wurde, bei weitem nicht aus, um echte Entlastungen zu bewirken. Es reicht nicht, regelmäßig zu betonen, wie sehr man die Arbeit der Lehrkräfte schätzt. Und wie sehr man gewillt sei, den „eingeschlagenen Weg aus Entlastungen im Arbeitsalltag, Verbesserungen bei der Arbeitszeit und gesteigerter Attraktivität durch bessere Bezahlung konsequent und realistisch zu beschreiten“, wie Minister Tonne im Oktober 2019 im Schulverwaltungsblatt schreibt. Es reicht eben nicht, wenn „realistisch“ in der schulischen Wirklichkeit bedeutet, dass sich fast nichts ändert – obwohl unter den Maßnahmen des im Herbst 2018 vorgestellten sog. „11 Punkte-Paketes“ einzelne sinnvolle Ansätze zu verzeichnen sind. Im Verhältnis dazu, was nötig ist, bleiben es 11 Pünktchen. Denn es sind nur kleine Schritte zur Arbeitsentlastung, wenn z. B. die „Fokusevaluation“ nicht mehr verpflichtend sein soll oder die verpflichtenden Vergleichsarbeiten ausgesetzt werden.

Und wenn der Minister 2019 auf der Vertreterversammlung des Philologenverbandes in Goslar artigen Beifall erhält, wenn er versichert „Ich werde mich dafür einsetzen, dass die ersten zeitlichen Ent-

lastungen bereits im Laufe des kommenden Schuljahres realisiert werden. Das ist ein ambitionierter Plan, wir werden aber trotzdem dafür ringen“, so bleibt dies, wie auch alle anderen Ankündigungen, eine unverbindliche Absichtserklärung ohne belastbaren Zeitplan. Auch der „Sieben Stufen-Plan“ des Kultusministeriums, wie er durch die Kleinen Anfragen dreier FDP-Abgeordneter publik geworden ist, bleibt vage. Man kann den amtierenden Minister nicht für die bildungspolitischen Versäumnisse und Fehlentscheidungen all seiner Vorgängerinnen und Vorgänger verantwortlich machen. Anzuerkennen ist auch die immer wieder signalisierte Gesprächsbereitschaft gegenüber den Interessenvertretungen der Lehrkräfte.

Was wir wollen

Die unverändert hohe Arbeitsbelastung in den Schulen aber lässt ein weiteres Hinauszögern wirksamer Entlastungsmaßnahmen nicht zu. Es muss jetzt endlich gehandelt werden und nicht erst in „einem mehrjährigen, abgestimmten Stufenplan“, wie es sich der Minister vorstellt.

Der PHVN stellt deshalb den 11 Pünktchen des Ministers 10 echte Punkte zur Arbeitsentlastung aller Lehrkräfte gegenüber:

1. Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung um mindestens eine Stunde für Lehrkräfte aller Schulformen;

2. Einhaltung der durchschnittlichen 40-Stunden-Woche auch für alle Lehrkräfte wie für alle Beamtinnen und Beamten gemäß Arbeitszeitverordnung;
3. angemessene Entlastung aller Teilzeitkräfte von außerschulischen Tätigkeiten entsprechend ihrer Stundenreduzierung – ohne die Belastung auf die Vollzeitkräfte abzuwälzen;
4. Anrechnungsstunden für Klassenleitungen und Tutoren;
5. deutliche Erhöhung der Anzahl der Anrechnungsstunden für besondere Belastungen und für das Wahrnehmen von Funktionen mit und ohne Funktionsstelle;
6. Erhöhung der Anzahl der Funktionsstellen und Begrenzung der mit den Funktionen verbundenen Aufgaben;
7. Abschaffung der schuleigenen Curricula und Befreiung der Lehrkräfte von der Verpflichtung zur ständigen Entwicklung vermeintlich eigenverantwortlicher Konzepte;
8. Streichung der Minusstunden nach dem schriftlichen Abitur für alle im Prüfungsjahrgang eingesetzten Lehrkräfte;
9. Bereitstellung von sicheren und handhabbaren digitalen Lösungen für die Schulorganisation und -verwaltung auf allen Ebenen;
10. Einbindung von Schulpraktikern (Fach-Lehrkräften, Koordinatoren, Fachberatern, Fachleitern, Schulleitern) in die Planungen zur Neustrukturierung der Schulverwaltung. – Dabei Ausstattung der regionalen Schulaufsicht mit einer deutlich erhöhten Anzahl von Planstellen für Dezernentinnen- und Dezernenten, um die geforderten schulaufsichtlichen Aufgaben bewältigen zu können.

Job mit Klasse? – Ein Blick zurück auf fast 40 Jahre im Schuldienst

Von Gisela Frey und Wolfgang Ehlers

Die seit Jahren völlig desolante Unterrichtsversorgung in allen Schulformen Niedersachsens wird sich auch zum neuen Schuljahr weiter zuspitzen. Wir erleben massive Unterrichtsausfälle, fachfremde Vertretungen sowie erhebliche und permanente Überstunden. Zeit, einmal bis zum Beginn der 80er Jahre zurückzublicken.

Eines wollen wir vorausschicken: Die pädagogische Arbeit mit den Schülerinnen und Schülern hat uns immer Freude bereitet. In Zeiten der Lehrerschwemme eingestellt, freuten wir uns, nach erfolgreich bestandener Referendariat endlich ohne Prüfungsdruck unterrichten und unser Wissen an junge Menschen weitergeben zu können. Es war uns bewusst, dass

- die Unterrichtsvor- und -nachbereitung,
 - das Erstellen, Korrigieren und Besprechen von Tests und Klassenarbeiten,
 - die Teilnahme an Konferenzen, Dienstbesprechungen, Elternsprechtagen und Schulveranstaltungen und
 - die Planung, Organisation und Durchführung von Tagesausflügen und Klassenfahrten
- Bestandteile unserer Arbeit sind.

Darüber hinaus konnten wir uns nach einer Eingewöhnungsphase zu interessanten, zumeist einwöchigen, fachlichen Fortbildungsveranstaltungen aus dem Angebot des NILS (heute NLQ) anmelden.

Abordnungen gab es damals nicht. In diesen zurückliegenden fast 40 Jahren hat sich vieles verändert:

- Einführung des Flexi-Erlasses zum 01.08.1984, nach dem bis heute verfahren werden soll,
- Wegfall der Regelbeförderung von A13 nach A14,
- Reduzierung der Anzahl von Beförderungstellen im mittleren Bereich (A14)
- Senkung des Schlüssels für Entlastungsstunden,
- Senkung der Arbeitszeit von 23 Wochenunterrichtsstunden nach hartem Kampf im Zuge der allgemeinen Verkürzung der Arbeitszeit auf 22,5 Deputatstunden, wenige Jahre später allerdings dann eine Erhöhung auf 23,5 Stunden,
- Zwangsteilzeit bei Neueinstellungen für Beamte, erst gekippt durch ein Gerichtsurteil,
- danach nur noch Neueinstellungen als Tarifbeschäftigte in Zwangsteilzeit bis 2002,
- Einführung eines verpflichtenden Arbeitszeitkontos mit bis zu 2 Wochenstunden nach Schulformen gestaffelt ab 1998/99 für die Dauer von maximal 10 Jahren,
- Einführung verbindlicher Arbeitstage in unterrichtsfreien Zeiten, i.d.R. drei Tage am Ende der Sommerferien sowie an beiden Zeugnisferientagen zum Halbjahreswechsel mit dem Verbot der Durchführung von Elternsprechtagen

und Konferenzen an diesen Tagen (1999); einige Jahre später Übertragung der Festlegung dieser verbindlichen Arbeitstage in die Eigenverantwortung der Schule,

- Kürzung der Altersermäßigung um eine Wochenstunde ab 55 um das erste Altersteilzeitmodell (2000) für Lehrkräfte mitzufinanzieren mit dem Versprechen, diese Regelung nach Ablauf dieses Modells wieder zurückzunehmen,
- verzögerte und z.T. reduzierte Übernahme der Gehaltserhöhungen aus dem Tarifbereich,
- Streichung des sogenannten „Weihnachtsgeldes“ ab Besoldungsgruppe A9; deutliche Reduzierung bei Tarifbeschäftigten,
- Umstellung der Gehaltszahlung von Bundes- auf Landesbesoldung bzw. von BAT auf TV-L mit natürlich niedrigeren Vergütungssätzen (2006),
- Einführung des Zentralabiturs und länderübergreifenden Abiturs in aufwändigen Korrekturfächern mit eng getakteten Prüfungsterminen und demzufolge mit sehr kurzer Korrekturzeit,
- Einführung der Eigenverantwortlichen Schule (2007) mit Aufgabenverlagerung von oben nach unten (Landeschulbehörde auf Schulleitungen, diese wiederum auf Funktionsstelleninhaber bzw. das normale Lehrpersonal),
- alle 2 bis 3 Jahre Veränderungen in Bezug auf das Abitur (permanente Reform der reformierten Oberstufe),

- Erarbeiten von schuleigenen Curricula – eigentlich ein Widerspruch zu zentralen Abschlussprüfungen,
- Veränderung der Bestimmungen zur Altersteilzeit: schlechtere Konditionen, aber keine Rückgabe der versprochenen einen Stunde Altersermäßigung ab 55,
- Minusstunden nach den Abiturprüfungen,
- Umsetzung der Inklusion ohne entsprechende Ressourcen,
- Erhöhung der Wochenstundenzahl nur für Gymnasiallehrkräfte um eine Stunde, erst dank der Unterstützung des Philologenverbandes durch Gerichtsurteil für unzulässig erklärt und danach wieder zurückgegeben,
- Verbot der Inanspruchnahme von Freiplätzen bzw. Freikarten bei Klassenfahrten, Theater- und Museumsbesuchen,
- mehr Bürokratie durch Dokumentation der individuellen Lernentwicklung für alle Schülerinnen und Schüler,
- von G9 zu G8 und zurück zu G9,
- deutliche Kürzungen im Fortbildungsangebot, vermehrt eintägige und nachmittägliche Veranstaltungen, nur noch wenige einwöchige Kurse,

- Fehlende Erstattung von Unterrichtsmaterialien trotz Vorliegens eines entsprechenden Gerichtsurteils zur Lehrmittelfreiheit für Lehrkräfte,
- Einführung von Korrekturtagen ohne zusätzlich Ressourcen, andere Lehrkräfte müssen vermehrt Unterricht vertreten,
- keine Zurverfügungstellung mobiler digitaler Arbeitsgeräte (Dienstlaptops, Diensthandys),
- fehlendes technisches Personal zur Wartung der digitalen Geräte,
- etc.

Erst 2018 hatte der Landesrechnungshof darauf hingewiesen, dass die Zahl der Lehrkräfte, die vorzeitig in Pension gehen, weiter ansteigt. Viele, insbesondere auch jüngere Lehrkräfte, reduzieren ihr Deputat, damit sie ihren Unterricht zu ihrer Zufriedenheit gestalten können und die Arbeit überhaupt schaffen. Dies ist nicht nur mit Gehaltseinbußen, sondern auch mit Einbußen bei der Pension verbunden.

Warme Worte und 200.000 Euro für eine Kampagne werden da zur Motivation wohl nicht reichen, um neue Lehrkräfte bzw. Lehramtsstudenten zu gewinnen.

Unter 10 Kultusministern, egal ob von der SPD oder der CDU, gab es in knapp 40 Jahren viele Versprechungen, gehalten wurden sie nicht. Immer wieder mussten und müssen Gerichte bemüht werden, was nur mit einem starken Verband im Rücken möglich ist. Bessere Arbeitsbedingungen, insbesondere eine deutliche Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung für alle Lehrkräfte und ein Verzicht auf Abordnungen, wären ein guter Anfang.

Bedenkt man, dass bereits Anfang der 2000er Jahre die damalige Kultusministerin Renate Jürgens-Pieper eine Kampagne für die Anwerbung zukünftiger Haupt- und Realschullehrkräfte für angebracht hielt, erscheint die derzeitige Situation hausgemacht: Es werden überwiegend Gymnasiallehrerinnen und -lehrer an alle anderen Schulformen abgeordnet nach dem Motto: Jeder sollte überall unterrichten können – willkommen Einheitslehrer! Ein Schelm, wer Böses dabei denkt!

Was meinen Sie? Schreiben Sie uns. Wir sammeln Ihre Rückmeldungen und werden sie in geeigneter Form veröffentlichen.

Personalratswahl 2020: Wer vertritt meine Interessen?

von Katharina Kurze

Jeder Ebene der Schulstruktur in Niedersachsen ist eine Personalvertretung zugeteilt:

- Auf der Ebene der Schulen können sich die Lehrkräfte und die übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Schulpersonalrat wenden, der ihre Belange der Schulleitung gegenüber vertritt und vertrauensvoll und partnerschaftlich mit der Schulleitung zusammenarbeitet. Unterstützt wird diese Arbeit auch von den Gleichstellungsbeauftragten, die sich besonders um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kümmern.
- Auf der Ebene der Regionalabteilungen der Landesschulbehörde vertritt der Schulbezirkspersonalrat die Belange der an öffentlichen Schulen Beschäftigten. In der Regel tauscht dieser sich mit den Schulpersonalräten aus.
- Auf der Ebene des Kultusministeriums vertritt der Schulhauptpersonalrat die Belange der an öffentlichen Schulen Beschäftigten. Dieser tauscht sich mit den Schulbezirkspersonalräten aus.



Altersermäßigung jetzt – Nicht am Sankt-Nimmerleins-Tag

Von Ann-Christin Malorny und Horst Audritz

Kaum ein Thema beschäftigt die Kolleginnen und Kollegen in den Schulen so sehr wie das Thema „Altersermäßigung“. Denn das ist unmittelbarer Ausdruck der Wertschätzung der Lehrkräfte durch die Landesregierung und Ausdruck für den politischen Gestaltungswillen. Wir fragen: Erkennt der Kultusminister die besonderen Belastungen der Lehrkräfte an, will er im Zeichen des Lehrermangels möglichst viele Lehrkräfte in der Schule halten und Frühpensionierungen entgegenwirken und hält er sich an politische Versprechen und Koalitionsvereinbarungen?

Dazu erklärt der Philologenverband Niedersachsen unmissverständlich: Es ist endlich Zeit zu handeln. Eine bessere Altersermäßigung muss kommen, und zwar jetzt. Andere Bundesländer sind hier schon weiter und haben eine sehr viel großzügigere Altersermäßigung, ein nicht unbedeutender Standortvorteil.

Aussetzen einer Neuregelung ist Wort- und Vertrauensbruch

Wir erinnern uns: Bis 1999 gab es in Niedersachsen eine Altersermäßigung von einer Stunde ab dem 55. Lebensjahr und von zwei Stunden ab dem 60. Lebensjahr. 1999 reduzierte die rot-grüne Landesregierung die Altersermäßigung befristet auf eine Stunde ab 60 als Kompensation für die Einführung einer günstigen Altersteilzeitregelung. Nach deren Auslaufen sollte ab dem 1.8.2014 wieder die alte Regelung in Kraft treten. Darauf warten wir noch heute. Eindeutig ein Wort- und Vertrauensbruch.

Dienstfähigkeit der Lehrkräfte ist zu sichern

Dabei ist in allen bisherigen Arbeitszeituntersuchungen bestätigt worden, dass alle Lehrkräfte und im Besonderen die älteren Kolleginnen und Kollegen, bei denen die Durchschnittsarbeitszeiten zunehmen, stärker entlastet werden müssen. Wegweisend

sei das vom Philologenverband Niedersachsen erstrittene Urteil des Oberverwaltungsgerichts Lüneburg genannt, das den Dienstherrn ausdrücklich an seine Fürsorgepflicht mahnt. Und seit 2018 liegt auch der vom Kultusministerium anerkannte Bericht des Expertengremiums zur Arbeitszeitanalyse vor, der trotz aller Schwierigkeiten, die Unterrichtsvorsorgung zu sichern, schnelle Maßnahmen einfordert, ggfls. in einem Stufenplan. Die Gesundheit von Lehrkräften sei in höherem Maße durch psychische Erschöpfungssymptome und Burnout-Werte gefährdet als bei anderen Beschäftigten-Gruppen. Vorzeitige Dienstunfähigkeit von Lehrkräften ist höher als in anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes.

Runde Tische, aber keine konkreten Ergebnisse

Getan hat sich bisher wenig, im Bereich der Altersermäßigung nichts. Runde Tische haben getagt, konkrete Ergebnisse gibt es nicht, allenfalls recht vage Ankündigungen. Wenn man Große Koalitionen mit Stillstand verbindet, dann trifft das hier voll zu. Schon die Koalitionsvereinbarung zwischen SPD und CDU legt sich nicht fest:

„Wir streben die Erarbeitung einer neuen Arbeitszeitverordnung für Lehrkräfte an. Dabei soll berücksichtigt werden, dass Lehrkräfte über 55 Jahre eine zusätzliche Entlastung erhalten.“ Nicht viel mehr enthält der „Stufenplan des Kultusministeriums zur Änderung der Arbeitszeitverordnung Schule“, veröffentlicht als Antwort auf eine Kleine Anfrage der FDP am 3.12.2019:

6. Stufe: § 8 Nds. ArbZVO-Schule Anhebung der Altersermäßigung für alle Lehrkräfte:

ab 60 Jahren um 1,0 Stunden, ab 62 Jahren um 1,5 Stunden.

7. Stufe: § 8 Nds. ArbZVO-Schule: Weitere Anhebung der Altersermäßigung für alle Lehrkräfte:

ab 58 Jahren um 0,5 Stunden, ab 60 Jahren um 1,0 Stunden, ab 62 Jahren um 1,5 Stunden.

In diesem Sieben-Stufen-Plan ist die Altersermäßigung das Schlusslicht. Das Ministerium erwähnt nicht, wann diese Stufen erfüllt werden sollen. Soviel aber ist klar: Es kommt nicht alles auf einmal, sondern die Stufen werden nacheinander umgesetzt. Bei einer Legislaturperiode von noch gut zwei Jahren ist bereits jetzt vorprogrammiert, dass die letzten Stufen bis zur Wahl wohl nicht erfüllt werden.

Forderungen des Philologenverbandes Niedersachsen

Solches Zuwarten können und wollen wir nicht hinnehmen. Entschlossene und zeitnahe Entscheidungen sind jetzt gefordert. Der Philologenverband hat klare Vorstellungen. Wir fordern eine Altersermäßigung in drei Schritten, die mit dem kommenden Schuljahr in Kraft tritt:

ab vollendetem 55. Lebensjahr **eine** Stunde, ab vollendetem 60. Lebensjahr **zwei** Stunden, ab vollendetem 63. Lebensjahr **drei** Stunden.

Die Altersermäßigung darf nicht der Kompensation anderer Kosten zum Opfer fallen!

Altersermäßigung in den Bundesländern 2019, Vollzeit

Bundesland	1 Stunde	2 Stunden	3 Stunden
Baden-Württemberg	60 Jahre	62 Jahre	
Bayern	58 Jahre	60 Jahre	62 Jahre
Berlin	58 Jahre	61 Jahre	
Brandenburg	60 Jahre	61 Jahre	
Bremen	58 Jahre	60 Jahre	
Hamburg		60 Jahre	
Hessen	55 Jahre	60 Jahre	
Mecklenburg-Vorpommern	57 Jahre	60 Jahre	
Niedersachsen	60 Jahre		
Nordrhein-Westfalen	55 Jahre		60 Jahre
Rheinland-Pfalz			64 Jahre
Saarland	57 Jahre		60 Jahre
Sachsen	58 Jahre	60 Jahre	61 Jahre
Sachsen-Anhalt		60 Jahre	
Schleswig-Holstein	58 Jahre	60 Jahre	63 Jahre
Thüringen		55 Jahre	

Quelle: Angaben nach KMK, September 2019, ohne Gewähr

Impressum

Herausgegeben vom Philologenverband Niedersachsen • Sophienstraße 6 • 30159 Hannover
Tel. 05 11 36475-0 phvn@phvn.de • www.phvn.de
Auflage: 30.000 • Verantwortlich: Horst Audritz
Gestaltung: Frank Heymann