

## **Kritische Anmerkungen zu den Maßnahmen der Landesregierung zur Sicherung der Unterrichtsversorgung**

Die Anordnung von einer Wochenstunde verpflichtender Mehrarbeit für die Lehrkräfte lehnt der Philologenverband grundsätzlich ab. Es ist nicht die Aufgabe der Lehrkräfte, das Jahrzehnte lange Versagen der Landesregierung auszubaden.

Der erhoffte Effekt der Einsparung von 500 Vollzeitlehrerstellen wird sich nach unserer Überzeugung nicht einstellen. Das Gegenteil, höhere Krankenstände, die Flucht in die Teilzeitarbeit und den vorzeitigen Ruhestand, eine massive Demotivation der Lehrerschaft und ein Absinken der Qualität schulischer Bildung wird die kurzzeitigen Erholungseffekte nach der Umsetzung der Maßnahme nachhaltig aufzehren.

Die Unterrichtszeit der Lehrkräfte (Pflichtstunden) wird per Verordnung vom Dienstherrn festgelegt. Im Tarifvertrag für die Länder TV-L steht zur Arbeitszeit der Lehrkräfte nur, dass die einschlägigen Regelungen für vergleichbare Beamtinnen und Beamte gelten.

Die Arbeitszeit für Landesbedienstete mit Arbeitszeit nach Zeitstunden beträgt 1840 Zeitstunden im Jahr (46 Arbeitswochen (52 Wochen – 6 Wochen Urlaub) x 40 Zeitstunden pro Woche). Diesen Arbeitsumfang haben Lehrkräfte gemäß TV-L ebenfalls zu erbringen. Die Unterrichtszeit an öffentlichen Schulen beträgt pro Jahr 39,5 Wochen, d.h. vollbeschäftigte Lehrkräfte haben in der Unterrichtszeit wöchentlich 46,6 Arbeitsstunden zu leisten. Bei einer Pflichtstundenzahl von 25 Wochenstunden (je 45 min) entfallen 18,75 Zeitstunden auf reine Unterrichtstätigkeit. 27,8 Stunden stehen der Lehrkraft für die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts, die Vorbereitung und Korrektur von Klassenarbeiten / Klausuren und ähnlichen Leistungsnachweisen, für Aufsichten, Konferenzen und Beratungen, Projekt- Wander- und Klassenfahrten, Inklusions- und Integrationsmaßnahmen, Eltern- und Schülergespräche, Fortbildungen und vieles mehr zur Verfügung. Jeder Unterrichtsstunde werden also etwa 67 Minuten weitere Arbeitszeit zugeordnet.

Durchschnittlich 46,6 Arbeitsstunden pro Unterrichtswoche sind eine enorme physische und psychische Belastung für Lehrkräfte. Arbeitszeitstudien belegen, dass die tatsächliche Belastung bei vielen Lehrkräften, im Besonderen bei Unterrichtstätigkeit in der Gymnasialen Oberstufe, weit über dieser Stundenzahl liegt. Die Erhöhung der verpflichtenden Anzahl der Unterrichtsstunden um eine Wochenstunde erhöht das wöchentliche Zeitkontingent für Unterrichtstätigkeit auf 19,5 und schmälert die Arbeitszeit für alle weiteren pädagogischen Aufgaben um wöchentlich eine Zeitstunde.

Sollen die Lehrkräfte bei erhöhter Pflichtstundenzahl ihre Arbeit in gleichem Umfang und Qualität leisten, bedeutet dies, eine wöchentliche zusätzliche Belastung von fast zwei Zeitstunden (1,86 Stunden), also einer 48,5-Stundenwoche. Da die angewiesene Stundenerhöhung jedoch die Anzahl verfügbarer Lehrkräfte an der Schule deutlich reduziert, jedoch nicht die zu erbringende Arbeit, wird die Mehrbelastung real noch höher liegen. Bei bisher 80 Vollzeitlehrkräften an einer Schule bewirkt die Stundenerhöhung um eine Wochenstunde eine Freisetzung von 3 Lehrkräften, 3 nicht mehr verfügbare Klassenleiter oder Tutoren, Krankheitsvertretungen, Begleiter auf Klassenfahrten usw.

Gerichte haben anlässlich von Erhöhungen des Unterrichtsdeputats deutlich angemahnt, dass der Dienstherr bei der Erhöhung der Unterrichtsdeputate eine Verschlechterung der Qualität billigend in Kauf nimmt. Das sollten Schüler und Eltern nicht nur wissen, sie werden es durch mehr krankheitsbedingten Unterrichtsausfall, verminderte Unterrichtsqualität, limitiertere Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit der Lehrerschaft und weniger motivierte Lehrerinnen und Lehrer auch spüren.

Kein wirklicher Trost ist, dass diese angewiesene Mehrstunde (der Begriff „Vorgriffsstunde“ suggeriert fälschlich, man bekäme diese in absehbarer Zeit als Entlastungsstunde zurück) bezahlt wird bzw. auf einem künftigen Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden kann. Die bisherige, äußert zurückhaltende Bereitschaft zu freiwilliger bezahlter Mehrarbeit belegt ebenso, dass unsere Lehrerinnen und Lehrer längst im Belastungsmaximum arbeiten. Jede Lehrkraft sollte sich, auch angesichts der aktuellen inflationären Geldentwicklung, überlegen, ob für sie die Ansammlung auf einem Arbeitszeitkonto (ein zinsloser Kredit für

den Dienstherrn) sinnvoll ist. Für ein Jahr Freistellung vom Unterricht (Stundenumfang: 39,5 Wochen x aktueller Pflichtwochenstundenzahl) müsste man sehr viele Jahre Mehrstunden ansammeln.

Zur Kompensation von krankheitsbedingten Ausfällen sollen Abordnungsverfahren beschleunigt werden und durch Zulagen Anreize geschaffen werden. Die Beschleunigung von Personalmaßnahmen ist eine überfällige Maßnahme. Auf deren konkrete personalrechtliche Ausgestaltung darf man gespannt sein. Ebenso auf die praktische Umsetzung des Pools an Vertretungslehrkräften für die beiden Verwaltungsbereiche Nord und Süd. Qualifiziertes Personal für diesen Vertretungspool dürfte noch schwerer zu rekrutieren sein als regulär einzustellende Lehrkräfte für die Schulen. Bemerkenswert ist, dass die Haseloff-Regierung, nach PEK, Einstellungsstopps und schwarzen Nullen – man führt seit 08/2011 die Regierungskoalitionen an – im Jahr 2023 zu der Erkenntnis kommt, den Landeshaushalt bezüglich der Stellenzahlen sowie des Personalbudgets im Schulbereich zu flexibilisieren. Die aktuelle Personalsituation und deren weitere Entwicklung war schon vor 2011 vorzuberechnen und ist somit durch die Landespolitik zu verantworten.

Die schrittweise Anhebung der Besoldung der Grundschullehrer ist dem Abwanderungsdruck in den Grenzregionen zu den benachbarten Bundesländern und der damit verbundenen Hoffnung, den Beschäftigungsgrad an den Grundschulen anzuheben, geschuldet. Finanzielle Anreize verbessern leider nicht die konkrete tägliche Belastungs- und Arbeitssituation. Insofern teilen wir die Hoffnung auf durchschlagende Wirkung in Bezug auf die katastrophale Unterrichtsversorgung nicht. Untersuchungen haben gegenteilig gezeigt, dass gerade die jüngere Lehrergeneration finanzielle Verbesserungen zum Anlass nimmt, die Arbeitsumfänge mit Blick auf eine bessere Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienleben zu reduzieren. Wir verstehen positive Vergütungs- und Besoldungsentwicklungen als Wertschätzung für engagierte und verantwortungsvolle Arbeit sowie als Leistungsanreiz für besondere und höherwertige Aufgabenbereiche. Wir hoffen, dass es nicht erst einer ähnlich katastrophalen Situation wie an den Grundschulen bedarf, um die Arbeitsleistungen der Lehrerinnen und Lehrer an weiterführenden Schulen, insbesondere an den Gymnasien und Schulen mit gymnasialer Oberstufe, angemessen zu honorieren. Nach über 30 Jahren deutscher Einheit ist es eine unerträgliche Situation und in keiner anderen Beamtenlaufbahn vorstellbar, dass in den neuen Ländern – so auch in Sachsen-Anhalt - keinerlei Leistungswertschätzung durch Aufstiegsmöglichkeiten erfolgt oder Aufstiegsämter für besondere Aufgaben und Verantwortungsbereiche geschaffen werden. Lehrkräfte werden im Eingangsamt A13 eingestellt, arbeiten meist deutlich übertariflich belastet in einem physisch und psychisch hochanstrengenden Beruf und werden nach mindesten 45 Arbeitsjahren ausgebrannt in der Anfangsbesoldungsgruppe in den Ruhestand geschickt. Eine bessere Motivation, diesen Beruf lieber nicht zu ergreifen, kann Politik jungen Menschen nicht vermitteln.

Die im Maßnahmenkatalog aufgezeigten Ansätze zur Verbesserung der Lehramtsausbildung an den Hochschulen des Landes begrüßt der Philologenverband ausdrücklich. Das Vorhaben eines (dualen) Anwärter-Modells in der Lehrerausbildung für Lehrkräfte an Grund- und Sekundarschulen an der Otto-von-Guericke-Universität mit einem stärkeren Praxisbezug werden wir interessiert begleiten. Dem Ziel, dass Studierende in diesem Modell früher Praxiskontakt erlangen, stimmen wir zu. Der Einsatz im fortlaufenden Studium auch im Unterricht darf jedoch nur dem Ziel der besseren Professionalisierung folgen und nicht vordergründig der Absicherung der Unterrichtsversorgung dienen. Lehrertätigkeit ist eben nur zu ca. 40% Unterricht, der u.a. auch die rechtssichere Bewertung von Schülerleistungen durch hinreichend qualifizierte Lehrkräfte beinhaltet, den kollegialen Austausch mit den Kollegen und die Zusammenarbeit mit den Elternhäusern und weiteren Trägern erfordert. Daher ist der von Mentoren gestützte Einsatz an den Schulen weiterzuentwickeln und personell zu untersetzen. Die weitere Flexibilisierung im Fächerangebot und eine Erweiterung desselben an der Universität in Magdeburg sowie die Ausweitung der Qualifikationsangebote für Seiteneinsteiger sind langjährige Forderungen unseres Verbandes.

Geschäftsführender Vorstand des Philologenverbandes Sachsen-Anhalt

Merseburg, 20.01.2023