

Wer mit Freude zur Arbeit geht, arbeitet länger ...

...aber nicht wenige Ältere empfinden keine rechte Freude mehr an ihrer Arbeit. Woran liegt das?

Besonders im Schulbereich wird zunehmend in den Lehrerzimmern über einen vorzeitigen Austritt aus dem Berufsleben gesprochen. Der Tarifvertrag über Altersteilzeit endet 2016. Dieser Vertrag bot keine großen Möglichkeiten, frühzeitig und in Würde aus dem Berufsleben auszuschneiden. Für die Kollegen im Alter vom 55. bis 60. Lebensjahr fand dieser Vertrag überhaupt keine Anwendung – sie wurden nicht genehmigt.

Bei Kolleginnen und Kollegen, die das 60. Lebensjahr in diesem Zeitraum erreichten, unterlag jeder Antrag einer Einzelprüfung und sehr oft wurde auch dieser Antrag aus dringenden dienstlichen Gründen abgelehnt.

Das klassische Blockmodell wurde überhaupt nicht genehmigt. Da stellt sich wirklich die Frage, warum im ATZ-Vertrag das Blockmodell überhaupt als mögliche Form der ATZ angegeben wurde? War dieses Modell nur eine Alibifunktion für den Arbeitgeber/Dienstherrn unter dem Motto: „Wir tun etwas für euch“!

Eine Klage bei Ablehnung des Antrages vor dem Arbeitsgericht war für die entsprechende Lehrkraft aussichtslos. Die Richter entschieden für den Dienstherrn/Arbeitgeber.

Das zweite Instrument des frühzeitigen Ausstiegs aus dem Berufsleben war für die Geburtsjahrgänge 1951 – 1953 die Möglichkeit „Rente mit 63“ einer Richtlinie des Finanzministeriums. Hier wurden die Anträge ausnahmslos genehmigt. Erwähnenswert wäre aber, dass der Personenkreis auf den die Richtlinie zutraf, von der Anzahl der Personen her, überschaubar war.

Der Teilzeittarifvertrag für Lehrkräfte Sachsen-Anhalts ist ebenfalls ausgelaufen. Zukünftig können Teilzeitanträge für Angestellte nur über das Befristungs- und Teilzeitgesetz (Bundesgesetz) gestellt werden.

Beamte stellen den Teilzeitantrag auf der Basis des Landesbeamtengesetzes § 64 LBG LSA – Teilzeitbeschäftigung (§ 43 BeamtStG). Bei Ablehnung des Antrages kann der Antragsteller eine gerichtliche Überprüfung der Ablehnungsgründe vornehmen lassen.

Mitglieder des Philologenverbandes erhalten den kostenlosen Rechtsschutz des Verbandes. Der Dienstherr/Arbeitgeber muss sich die Frage gefallen lassen: „Warum wollen so viele Lehrkräfte vorzeitig in Rente oder Pension gehen - trotz der finanziellen Einbußen in der Rente oder in der Pension“? Die Arbeitsbelastung an den Gymnasien hat in den letzten Jahren stark zugenommen. Viele Kolleginnen und Kollegen stoßen an ihre Belastungsgrenze. Die Anzahl der Langzeiterkrankungen nimmt nach offiziellen Aussagen an den Gymnasien drastisch zu! Dabei wurden keine Zahlen genannt.

„Jeder 5. Beschäftigte ist über 55 Jahre alt“ schreibt die Volksstimme über Sachsen-Anhalt. Nach der Tabelle der Altersstruktur der Stammlehrkräfte an öffentlichen Schulen, ohne Lehrkräfte in der Freistellungsphase in der Schulform Gymnasium, ist jede 3. Lehrkraft über 55 Jahre alt (Stand: Schuljahr 2015/16). Kay Barthel, Rechnungshofpräsident, mahnt in der gleichen Presse, dass in der Landeskasse bis 2020 ein finanzielles Loch von 1,5 Milliarden Euro klafft. Schuld soll die Aufstockung des Personals im Bereich der Polizei und der Lehrer sein.

Wie sieht es aber im wahren Berufsleben der Lehrerschaft aus? Die Arbeitsbelastung bei Lehrkräften stieg in den letzten Jahren erheblich. Das bewies auch eine Studie aus Sachsen „LANGE LEHREN“. In dieser Studie wurde nachgewiesen, dass die durchschnittliche Arbeitszeit einer Lehrkraft am Gymnasium 54,7 Stunden in einer Woche beträgt! Allein der Aufwand für außerunterrichtliche Tätigkeiten (Verwaltungsaufwand, Elterngespräche, Schülersgespräche, Konferenzen, Vor- und Nachbereitungen usw.) betrug im Durchschnitt 20 Zeitstunden pro Woche.

Durch die Umsetzung der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen werden auch immer mehr Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischen Förderungsbedarf

an den Gymnasien unterrichtet. Diese führt zwangsläufig zu einer Erhöhung des Aufwandes der Vor- und Nachbereitung des Unterrichts. Hinzu kommt, dass die meisten Lehrkräfte am Gymnasium gar keine Ausbildung im sonderpädagogischen Bereich besitzen.

Darüber hinaus sollte nicht vergessen werden, dass gerade die Lehrkräfte, die seit der Wende in Sachsen-Anhalt unterrichten, bei jeder Landtagswahl eine neue Veränderung im Schulsystem und in ihren zu unterrichtenden Fächern erlebten und umsetzen mussten. Die Sinn-Frage der Veränderungen wird sich jeder selbst beantworten können. Doch als Hinweis sei erwähnt, dass sich in Sachsen die Schullandschaft während der gesamten Zeit nicht veränderte. Wer mit Freude zur Arbeit geht, arbeitet länger ... Diese Aussage kennt jeder und viele würden diese Aussage sofort bejahen auch in der Lehrerschaft. Wie könnte der Arbeitgeber/Dienstherr den hohen Frust in der Lehrerschaft entgegenwirken?

- Verbesserung der schulpolitischen Rahmenbedingungen z. B. bei Inklusion
- Erhöhung des Einstellungskorridors
- Entbürokratisierung von Erlasse und Verordnungen, z. B. eine dritte Klassenkonferenz nur nach Bedarf der Klassensituation, Ausfüllen von Formularen (Klassenfahrten minimieren)
- Einführung einer Klassenleiterstunde
- Schaffung einer echten Entlastung der Aufgaben bei Teilzeitarbeit prozentual angepasst nach der Absenkung der Stunden
- weiterer Aufbau einer Vertretungsreserve oder bezahlte Mehrarbeit als Anreiz für junge Kollegen und Kolleginnen schaffen
- Verbesserung des Schulklimas in der eigenen Schule z. B. durch einen offenen ehrlichen Dialog - miteinander und nicht gegeneinander
- kontinuierliche Beratung und Betreuung durch den arbeitsmedizinischen Dienst
- Änderung des Flexierlasses, z. B. Projekte sind Unterricht in einer anderen Form und muss demzufolge auch so berechnet werden
- Gewährung eines Sabbatjahres bei Bedarf zum Auftanken der Kräfte
- Gewährung von Teilzeit bei Bedarf

Die Auflistung ließen sich noch extrem verlängern. Es ist 5 vor 12 etwas zu ändern, ansonsten werden viele Lehrerinnen und Lehrer in den nächsten Jahren in die vorzeitige Rente oder Pension gehen - trotz hohem Abschlag.

Iris Seltmann-Kuke