

Inhaltsverzeichnis Heft 34

Vorwort

Erste Versammlung der Pensionäre

Arbeitszeitmodelle für Schulleiter und Lehrer

Bemerkungen zur Pensionierung
und Berechnung der Pension

Leserbriefe

Die letzte...? - Das Letzte!

Einladung zum Kongress Oktober 2000

(Michael Doppke)

(Friedrich Jeschke)

(Dr. Thomas Riecke Baulecke)

(Friedrich Jeschke)

(Walter Rossow)

Vorwort

von Michael Doppke

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die beherrschenden Themen unserer Arbeit haben sich seit der letzten Ausgabe nicht verändert. Weiterhin beschäftigen wir uns intensiv mit dem geplanten Personalentwicklungskonzept für den Schulbereich und mit einer Neuregelung der Arbeitszeit für Schulleitungen. Beide Bereiche werden auch im Ministerium intensiv diskutiert und bearbeitet. Die Sachkompetenz von Schulleitungen wird von den verantwortlichen Projektleitungen nachgefragt. Auch wir stehen in regem Kontakt mit ihnen und können unsere Ideen und Vorstellungen einbringen. Eine Anpassung im Bereich "Arbeitszeit" hat es schon gegeben: Die Ausgleichsstunden werden für das kommende Schuljahr nach den maßgeblichen statistischen Daten des Schuljahres 1998/99 berechnet. Leider ist diese Veränderung nicht in allen Kreisen bei den Planstellenzuweisungen sofort mit berücksichtigt worden. Ich hoffe, dass inzwischen alle Schulen die Ihnen zustehenden Ausgleichsstunden zur Verfügung haben. Für das nächste Schuljahr hat die Ministerin einen völlig überarbeiteten neuen Erlass angekündigt. Grundsätze zur Bemessung der Schulleitungszeit haben wir unter der Federführung von Dr. Riecke am 24. Mai erarbeitet. Leider war die Beteiligung an dieser Veranstaltung gemessen an ihrer Bedeutung sehr gering (11 Personen). Sie finden die Ergebnisse ab Seite 6 in diesem Heft. Ich bitte Sie dringend, sich damit auseinanderzusetzen und uns Rückmeldung zu geben. In den letzten Wochen war ich aufgrund vieler Äußerungen sowohl "im kleinen Kreise" als auch durch die Ministerin und den Staatssekretär in der Öffentlichkeit sehr optimistisch und hatte die Hoffnung, dass man ernsthaft daran geht, Schulleitungen endlich die nötige Leitungszeit zuzugestehen. Aber alle Beteuerungen und Absichtserklärungen werden zur Farce, wenn nicht reale Maßnahmen zu Verbesserungen führen. Das Gespräch mit der Ministerin am 16. Juni hat aber wieder einmal deutlich gezeigt, dass es sehr schwer sein wird, die dafür nötigen Planstellen zu bekommen. Ich befürchte inzwischen, dass ein neuer Ausgleichsstundenerlass letztlich kaum Gewinn an Leitungszeit bringen wird. Ich gebe die Hoffnung aber nicht auf und werde weiter engagiert für unsere Sache eintreten. Vielleicht können wir ja doch etwas bewirken und werden nicht mit "Kosmetik" abgespeist. Ähnliches gilt für das Thema "Personalentwicklung". Hier stehen wir noch am Anfang unserer Meinungsbildung. Ihre Ideen und Vorstellungen, Fragen und Bedenken hierzu sind für unsere Arbeit sehr wichtig, denn werden wir schon im Vorfeld von Entscheidungen zu allen Kernfragen gehört. Ohne Rückmeldung von Ihnen fehlt aber eine solide Basis für unsere Stellungnahmen, weil wir nur die eigene Perspektive darstellen können und u. U. wichtige Aspekte nicht berücksichtigen. Am [5. Oktober wollen wir auf einem gemeinsamen Kongress mit dem VSRS](#) in Rendsburg unsere Konzepte und Forderungen zur Arbeitszeit Schulleitung und zur Personalentwicklung der Öffentlichkeit vorstellen. Bitte merken Sie sich diesen Termin vor. Es wäre schön, wenn wir wieder ein volles Haus hätten, um auch dadurch unseren Forderungen Nachdruck zu verleihen. Ich wünsche Ihnen einen erholsamen Urlaub.

Ihr

Michael Doppke

Erste Versammlung der Pensionäre im s/vsh

- Friedrich Jeschke, Rektor a.D. -

Auch ein so junger Verband, wie es der s/vsh ist, hat schon Pensionäre. Am 3. April 2000 trafen sich einige Ruheständler im Bärenkrug in Molfsee bei Kiel bei Kaffee und Kuchen zum Klönschnack. Im Informationsteil stand die Pflegeversicherung im Mittelpunkt. Zwar gibt es sie schon seit Januar 1995, aber nur wenige Kolleginnen und Kollegen wissen über die Leistungen, Antragsverfahren und sonstigen Bedingungen der Pflegeversicherung Bescheid. Im Ernstfall können aus Unkenntnis erhebliche finanzielle Schäden entstehen.

Frau Herde und Herr Reichstein von der Landesgeschäftsstelle Kiel der DEBEKA konnten zu diesem Thema Auskunft geben.

Die Leistungen der Pflegeversicherung sind im Sozialgesetzbuch (Elftes Buch) festgelegt. Die Pflegeversicherung ist eine Pflichtversicherung für jeden Bürger der Bundesrepublik Deutschland. Träger der sozialen Pflegeversicherung sind die Pflegekassen. Wer gegen Krankheit bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert ist, muss eine private Pflegeversicherung abschließen.

Frau Herde und Herr Reichstein gaben wertvolle Hinweise zum praktischen Umgang mit der Pflegeversicherung.

Wer genauere Informationen braucht, sollte den in der Anlage abgedruckten Auszug aus den "Allgemeinen Versicherungsbedingungen für private Pflegeversicherungen" lesen.

Leistungen der Pflegepflichtversicherung werden frühestens ab Antragstellung erbracht. Der Antrag ist bei der zuständigen Pflegeversicherung formlos zu erstellen. Die Beihilfestelle beim Landesbesoldungsamt ist zu informieren. Der Versicherungsnehmer erhält von der Pflegeversicherung einen Antrag auf Leistungen ggf. mit einem Vollmachtsvordruck.

Sobald der Antrag auf Leistungen vollständig vorliegt, wird der medizinische Dienst beauftragt, in einer Untersuchung die Pflegebedürftigkeit festzustellen. Die Untersuchung findet in der häuslichen Umgebung oder im Pflegeheim statt. Um einen objektiven Einblick in den tatsächlichen Hilfebedarf zu bekommen, ist die Anwesenheit einer Pflegeperson oder der Pflegekraft erwünscht.

Der medizinische Dienst teilt den täglichen Pflegebedarf in eine von drei Pflegeklassen ein. Die Pflegekasse schickt dem Versicherungsnehmer eine Leistungszusage in Höhe des tariflichen Prozentsatzes zu. Dieser Bescheid muss der Beihilfestelle vorgelegt werden, damit der restliche Betrag von dort beglichen werden kann. Die Tarifleistungen für Pensionäre betragen 30%, der Beihilfeanspruch umfasst 70% der Aufwendungen bis zu den im Gesetz festgelegten Höchstbeträgen. In begründeten Ausnahmefällen kann der Ersatz höherer Beträge bei der Beihilfestelle beantragt werden. Die Kosten sind anhand von Rechnungen nachzuweisen.

Die Pflegeversicherung sieht folgende Leistungen vor:

- Sachleistungen für anerkannte Pflegekräfte/Pflegedienste,
- Pflegegeld für ehrenamtliche Pflegepersonen (Angehörige, Freunde, Nachbarn),
- Kosten einer Ersatzpflegekraft bis zu 28 Tagen im Kalenderjahr,
- Pflegehilfsmittel auf Antrag,
- finanzielle Zuschüsse für Maßnahmen zur Verbesserung des individuellen Wohnumfeldes,
- Aufwendungen für teilstationäre Pflege,
- Aufwendungen für Kurzzeitpflege bis zu 28 Tagen im Kalenderjahr,
- Kosten der vollstationären Pflege,
- Kosten der Pflegekurse für Pflegepersonen,
- Rentenversicherungsbeiträge für Pflegepersonen unter bestimmten Voraussetzungen.

Pflegepersonen sind während der Pflege Tätigkeit kostenlos in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert.

Mit einem Dank für die fundierten Informationen verabschiedete Kollege Jeschke Frau Herde und Herrn Reichstein.

Anschließend berichtete Walter Rossow aus der Arbeit des Vorstandes.

- Die Zeitung wird jetzt von der AWU an die Privatanschriften versandt.
- Angelika Sing ist aus der Redaktion ausgeschieden, weil sie eine Stelle als Schulrätin in Dithmarschen übernommen hat.

- Für Direktoren soll eine neue Arbeitszeitverordnung möglichst in Annäherung an das Hamburger Modell erstellt werden. Dabei will man versuchen, die zusätzlichen Arbeitsbelastungen durch den KLAUS - Erlass aufzuheben.
- Alle Schulleiter an Grund- und Hauptschulen führen ab sofort den Titel Rektor.
- Im Personalentwicklungskonzept sind Beurteilungen auch für Schulleiter durch die Lehrkräfte vorgesehen.
- Schulprogramme müssen für jede Schule mit großem Aufwand bis 2002 erstellt werden.
- Schulen dürfen Akten von Schülern, die die Schule wechseln, aus Datenschutzgründen nicht an die aufnehmende Schule weiterreichen.
- Die Schulen brauchen über den Ausgleich ausgefallener Lehrerstunden nicht mehr Buch zu führen (Erbsenählererlass).
- Der s/vsh zeigt großes Interesse an den Pensionären im Sinne der Nutzung deren Wissens und Erfahrung.
- Unser Vorstandsmitglied Holger Arpe ist in das Ministerium berufen worden.
- Am 16. November 2001 feiert der s/vsh sein 10-jähriges Bestehen im Kieler Schloss.
- Mit einem Dank an Walter Rossow und an alle Anwesenden schloss Friedrich Jeschke die Tagung.

Das nächste Treffen der Pensionäre soll am Mittwoch, dem 8. November 2000 um 15.00 Uhr im Bärenkrug in Molfsee stattfinden.

Bitte den Termin vormerken.

Arbeitszeitmodelle für Schulleiter und Lehrer

Verlässlichkeit und Gestaltungsfreiräume durch flexible Arbeitszeitregelungen

- Dr. Thomas Riecke-Baulecke. -

1. **Arbeitszeit von Lehrerinnen und Lehrern: Überstunden und große Spannbreite der Arbeitszeiten**
2. **Umfang der Arbeitszeit von Schulleitern: Zu lange Unterrichtszeiten, zu großer Verwaltungsaufwand, zu wenig Zeit für Führungsaufgaben**
3. **Schulqualität durch "Systemwechsel" bei der Lehrerarbeitszeit?**
4. **Verlässlichkeit und Gestaltungsfreiräume durch flexible Arbeitszeitregelungen - Grundsätze und Vorschläge**
5. **Literatur**

1. Arbeitszeit von Lehrerinnen und Lehrern:

Überstunden und große Spannbreite der Arbeitszeiten

1.1 Lehrer machen im Durchschnitt betrachtet Überstunden

Im Jahr 1999 lauten Schlagzeilen in der Presse zum Thema Lehrerarbeitszeit:

"Ob Sie's glauben oder nicht - Studie: Hamburgs Lehrer arbeiten zu viel.

Raab: Vorurteile gegen Pädagogen sind damit entkräftet." (Hamburger Morgenpost, 3./4. Juli 1999). Studien der letzten 40 Jahre über die Arbeitszeit von Lehrkräften untermauern die These, dass Lehrerinnen und Lehrer im Durchschnitt keine kürzeren, sondern längere Arbeitszeiten haben als es für Beschäftigte im Öffentlichen Dienst vorgesehen ist. In Nordrhein-Westfalen beträgt die Jahresarbeitszeit für Beamte im Öffentlichen Dienst im Jahre 1997/98 1702 Stunden/Jahr, die an der Erhebung von Mummert + Partner beteiligten Lehrerinnen und Lehrer erreichen im Durchschnitt jedoch 1845 Stunden/Jahr.

1.2 Besonders groß ist die Streuung der Lehrerarbeitszeiten

Nach Mummert + Partner beträgt die Spannweite der Arbeitszeiten von ca. 2/3 der Lehrkräfte 5 bis 8 Schulwochen pro Jahr. Für 1/3 der Lehrkräfte ist die Spannweite noch beträchtlicher. Rechnet man die Differenz der Arbeitszeiten in Bruttogehälter um, müssten Ab- bzw. Zuschläge in Größenordnungen von mehr als 10.000 DM für zahlreiche Beschäftigte gemacht werden.

1.3 Die Streuung der Arbeitszeiten ist ein von der Schulform und den jeweiligen Bedingungen der Schule weitgehend unabhängiges Phänomen

Typisch ist die große Streuung der Arbeitszeiten innerhalb der Kollegien einer Schule. An den Schulen ist das Ausmaß der Streuung sehr hoch, während die durchschnittlichen Arbeitszeiten zwischen den Schulen einer Schulform geringfügig schwanken. Eine erhebliche Streuung von Arbeitszeiten tritt in der Regel an allen Schulen auf. Dagegen weichen die durchschnittlichen Arbeitszeiten an Schulen gleicher Schulform nur relativ wenig voneinander ab.

1.4 Auch die Schulqualität variiert

Nicht allein die Arbeitszeiten an Einzelschulen streuen. Die Befunde der TIMSS und der Untersuchung von Aspekten der Lernausgangslagen von Schülern enthalten eine Reihe von Hinweisen darauf, dass Schulen in sehr unterschiedlicher Weise das Lernen der Schüler fördern. Laut TIMSS wird am Beispiel von zwei Bundesländern in den mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern der Mittelstufe belegt, dass die Leistungsunterschiede dem Leistungszuwachs von 1,5 Schuljahren entsprechen können.

1.5 Bei Arbeitszeitmodellen ist v. a. nach der Wirksamkeit von Lehrerarbeit zu fragen

Wenn Unterschiede in der Qualität von Schulen weniger aus dem durchschnittlichen Aufwand der Arbeit zu erklären sind, dann ist davon auszugehen, dass die aufgewendete Arbeit in unterschiedlicher Weise wirksam wird. Zu fragen ist deshalb: ? Welche Arbeitszeitregelung fördert, welche hemmt die Wirksamkeit von Lehrerarbeit?

2. Umfang der Arbeitszeit von Schulleitern: Zu lange Unterrichtszeiten, zu großer Verwaltungsaufwand, zu wenig Zeit für Führungsaufgaben Die Stundenermäßigung für Mitglieder der Schulleitung kompensiert nicht den hohen zeitlichen Aufwand für die Leitung einer Schule. Bei der Erhebung von Mummert + Partner in NRW sind außerdem bestimmte Zeiten für Arbeitsbereiche von Schulleitungen dargestellt worden, die zumindest für die Zukunft fragwürdig sein dürften: · Wird die Arbeitszeit für die Wirtschaftung der Schule in Zukunft weniger als eine ½-Stunde pro Schulwoche betragen? Reichen 1 bis 3 Stunden im Jahr für die "schulscharfe" Besetzung einer einzigen Stelle, für · Stellenausschreibungen, · Durchsicht von Bewerbungsunterlagen, · Vorstellungsgespräche, · Entscheidungsfindung, · ... ? Reichen 11 bis 19 Stunden im Jahr tatsächlich für Schulprogrammarbeit, für · Elternbeiratsitzungen zur Bestandsaufnahme, · Sitzungen des Schulprogrammausschusses, · Treffen zur Auszählung einer Fragebogenerhebung, · Absprachen mit Moderatoren, · ... ? Die Arbeitszeit für die strategische Aufgabe, Schulqualität durch Personal-, Unterrichts- und Organisationsentwicklung zu sichern, ist gegenüber der Arbeitszeit im operativen Bereich (eigener Unterricht, Verwaltung u. a.) relativ gering. Der Zeitaufwand für Verwaltung übersteigt in einigen Schulformen den Zeitaufwand für Führungsaufgaben. Im Verhältnis zum Zeitaufwand für Führungsaufgaben erscheint der Zeitaufwand für Verwaltung insbesondere mit Blick auf die der Erweiterung von Führungsaufgaben (Personalgespräche, Schulprogrammarbeit, Lehrereinstellungen u. a.) unangemessen hoch zu sein. Durch größere Eigenständigkeit von Schule und der damit verbundenen Notwendigkeit systematischer Unterrichts-, Organisations- und Personalentwicklung wachsen die Aufgaben der Schulleitung. Notwendig ist · die Führungsaufgaben der Schulleiterin und des Schulleiters stärker zu betonen sowie · die unterrichtlichen und verwaltungsbezogenen Aufgaben zwar nicht aufzuheben, jedoch zu relativieren. Der Umfang der Schulleitungsaufgaben ist nicht primär durch die Schulform, sondern durch die Größe des Systems, insbesondere des Kollegiums bestimmt. · Deshalb sollte der Zuweisungsschlüssel für die Schulleitungsaufgaben unabhängig von der Schulform und in Abhängigkeit von der Größe des Kollegiums ermittelt werden. 3. Schulqualität durch "Systemwechsel" bei der Lehrerarbeitszeit? In der Bildungspolitik ist Konzentration auf Wesentliches notwendig. Es muss sorgfältig abgewogen werden, in welchen Bereichen grundlegendere,

möglicherweise konfliktträchtige Veränderungen notwendig sind. Es spricht wenig dafür, dass eine tief greifende Neuregelung der Lehrerarbeitszeit positiv im Sinne der Qualitätsentwicklung von Schule wirkt. Grundlage der vorliegenden Konzepte für Hamburg und Nordrhein-Westfalen ist eine recht deutliche Umverteilung der Unterrichtsverpflichtung innerhalb der Kollegien. Diese Konzepte bringen für einen nicht unerheblichen Teil der Lehrerinnen und Lehrer höhere Unterrichtsverpflichtungen. Auch aus diesem Grund wird davon gesprochen, dass das neue Arbeitszeitmodell "... für den Schulbetrieb eine kleine Revolution ..." darstellt (Mummert + Partner 1999, S. 16). Ein Kernelement der Arbeitszeitmodell-Vorschläge für Hamburg und NRW ist die "Faktorisierung" von Fächern und die zeitliche Bewertung anderer Aufgaben. Die Lehrerarbeit wird dabei in vier Bereiche differenziert: U: Unterrichtsbezogene Aufgaben (Unterricht, Vor- und Nachbereitung) F: Funktionsbezogene Aufgaben (Funktionsgruppen wie z. B. Schulleitung, Fachvertreter) A: Allgemeine Aufgaben (Lehrer- und Fachkonferenzen) S: Sondermaßnahmen (Entlastung für Schwerbehinderte, Teilzeitkräfte)

Beispiellehrer an einem Gymnasium Unterrichtswochen pro Jahr 38 Jahresarbeitszeit Öffentlicher Dienst in Hamburg 1700,0 Wochenarbeitszeit bei 38 U-Wochen 44,7 Funktion Tutor Studienstufe Fächer Geschichte/ Sport Beschäftigungsgrad Volle Stelle = 24 Unterrichtsstd. Jahresarbeitszeit 1563,7 Wochenarbeitszeit 41,2 Differenz Jahresarbeitszeit -136,3 Wochenarbeitszeit -3,6 Bereich U Stundenanrechnung für Fachunterricht Zeitstd. pro U.-Std. U.-Std. Zeitstd. Anteil an WAZ

Sekundarstufe 1 Deutsch	1,8	übriger Fachunterricht o. Sport Kl. 5-7	1,4	4,0	5,6	Kl.8-10	1,5	6,0	9,0
Kunst, AT	1,3	Fördern und Teilen, Sport	1,2	8,0	9,6	Sekundarstufe 2 Vorstufe Deutsch	1,8		
Grundkurse o. Sport/Kunst 2-stündig	2,0	4,0	8,0	3-stündig	1,8	Kunst	1,5	Sport	1,2
2,0	2,4	Summe Unterrichts-bereich	24,0	34,6	84%	Bereich F Tutor	1,0	1,0	1,0
3%	Bereich A Lehrer- und Fachkonferenzen	1,6	1,6	Schulveranstaltungen	0,4	1,0	4,0	Allgemeine Fortbildung	0,5
1,0	5,0	Fortbildung in Ferien (40 Std.)	1,05	1,1	1,1	Aufsichten	1,1	1,0	Vertretung (Pauschale)
1,1	1,0	Summe A	6	5,6	13%	Bereich S	0	0	0
0%	Summe UFAS pro Woche	31,0	41,2	100%	4. Verlässlichkeit und				

Gestaltungsfreiräume durch flexible Arbeitszeitregelungen - Grundsätze und Vorschläge Der Versuch, größere Arbeitsgerechtigkeit im Sinne der Angleichung von Arbeitszeiten zu schaffen, kann leicht zum Bumerang werden. Die Debatte über eine tiefgreifende Reform der Lehrerarbeitszeit ist geeignet, erhebliche Auseinandersetzungen in den Kollegien zu provo-zieren und von der Kernaufgabe (Unterricht und Verbesserung des Unterrichts) abzulenken. Arbeitszeitregelungen sollten Schulentwicklung stützen, nicht jedoch dominieren und behindern. Zielvereinbarungen sind in der Regel wirksamere Instrumente, um Lehrkräfte in die Schulentwicklung einzubeziehen als das Verrechnen einzelner Arbeitsstunden. Aus diesem strategischen Grund wird hier vorgeschlagen, keine grundlegende Abkehr vom Pflichtstundenmodell vorzunehmen, sondern die bestehenden Regelungen zu flexibilisieren. Die neuen Regelungen sind vor allem daran zu messen, ob sie · Nutzen für alle Lehrkräfte haben oder Kollegen gegeneinander aufbringen, · größere Verlässlichkeit der schulischen Angebote ermöglichen oder erschweren und · Schulentwicklung insgesamt fördern oder hemmen. Effizientes Zeitmanagement sollte den Kernbereich von Arbeit, der unbedingt zuverlässig gestaltet werden muss, regeln. Andere Aufgaben, die nicht das Kerngeschäft berühren, sollten dagegen über teambezogene Vereinbarungen und Absprachen geregelt und anson-sten der individuellen Gestaltung überlassen werden. Neben dem oben erwähnten strategischen Argument ist es also auch von der Sache her geboten, ein modifiziertes "Pflichtstundenmodell" anzustreben. Dieses soll vor allem das Unterrichtsangebot zuverlässig steuern helfen und gleichzeitig die Gestaltungsspielräume für die Einzelschule sowie für die Lehrerinnen und Lehrer erhöhen. Welche Veränderungen sind notwendig?

4.1 Jahresarbeitszeiten festlegen und Lebensarbeitszeitkonten ermöglichen Im Sinne größerer Transparenz der Lehrerarbeit, von Schutzrechten und größerer Arbeitsge-rechtigkeit sollten für alle Lehrkräfte Jahresarbeitszeiten entsprechend der Regelungen des Öffentlichen Dienstes festgelegt werden. Um jährliche Schwankungen der Arbeitszeit zu vermeiden, sollte die Jahresarbeitszeit auf einem Durchschnittswert der Arbeitstage der letzten 10 Jahre basieren. Ein Über- oder Unterschreiten der Jahresarbeitszeit soll in be-stimmten Grenzen erlaubt sein, sodass Über- oder Unterstunden in das folgende Jahr über-tragen und dort verrechnet werden. Für Sonderfälle wie Versetzungen, Frühpensionierung usw., bei denen Probleme der Übertragbarkeit eintreten, sind entsprechende Regelungen vorzusehen (Verrechnung mit dem Gehalt u.ä.) o Transparenz herstellen - Tätigkeitsbereiche mit Bandbreiten definieren Um deutlicher zu machen, dass Lehrerarbeit mehr als Unterricht umfasst, sollten die ver-schiedenen Tätigkeitsbereiche dargestellt und mit bestimmten Bandbreitenvorgaben definiert werden. Als Einteilung hat sich an den Bremer Schulen die Differenzierung in Zeit mit Schü-lern, V/N-Zeit und Systemzeit bewährt. o Zeiterfassung auf ein Mindestmaß und die geltende Zeiteinheit ausrichten Eine Erfassung der gesamten Arbeitszeit von Lehrkräften verspricht keine Effizienzeffekte. Der bürokratische Aufwand wäre erheblich und lenkte von der pädagogische Arbeit der Lehrkräfte ab. Kernaufgabe von Schule ist der Unterricht. Arbeitszeitregelungen sind vor allem auf diesen Bereich zu konzentrieren. Solange die Unterrichtsstunde a 45 Minuten die Schule strukturierende Zeiteinheit ist, sollte das Arbeitszeitmodell auch auf dieser "Währung" basieren. Belastungsausgleiche oder Zeit-bänder sind auch auf Basis von

45-Einheiten möglich. Allerdings sollte das Arbeitszeitmodell für neue Entwicklungen und andere Verrechnungsmodalitäten offen sein. o Arbeitszeitkonten im Bereich Unterricht führen - Handlungsspielräume vergrößern Eine Arbeitszeiterfassung im Bereich des Unterrichts hat die Funktion, das schulische Angebot zuverlässig zu steuern und die Handlungsspielräume der Lehrkräfte für zeitweilige Über- oder Unterstunden zu vergrößern. Über- oder Unterstunden sollten zwischen zwei Halbjahren und innerhalb eines Halbjahres möglich sein und ausgeglichen werden. Ein solches Arbeitszeitkonto schafft Transparenz und bietet Schutz gegenüber einseitiger Mehrbelastung beispielsweise durch Vertretungsunterricht. Bestandteil eines solchen Arbeitszeitkontos ist ein "Ampelsystem", das allzu große Ausmaße von Über- oder Unterstunden signalisiert und vermeiden hilft. Die Handlungsspielräume der Einzelschule sind dadurch zu vergrößern, dass den Schulen die Vertretungsreserve nach dem Prinzip "Geld statt Stellen" zur Verfügung gestellt wird. o Belastungsausgleiche durch Aufgabenbewertung schaffen und Wahlmöglichkeiten vergrößern Mit flexiblen Bandbreiten für die Arbeitsbereiche sind unterschiedliche Einsatzmöglichkeiten von Lehrkräften gleichen Beschäftigungsgrades verbunden. Die verschiedenen Aufgaben im Rahmen der Schulentwicklung im weitesten Sinne und im Unterricht sollten genauer beschrieben und gewichtet werden. Schulen sollten die Möglichkeit erhalten, von der geltenden Stundentafel im Rahmen der Bandbreiten in einer Größenordnung von plus/minus zwei bis drei Unterrichtsstunden abzuweichen, um einen Ausgleich für bestimmte Aufgaben zu schaffen ohne damit die durchschnittliche Pflichtstundenzahl des Kollegiums zu verändern. Ein solcher Belastungsausgleich setzt eine Aufgabendefinition voraus. Dazu gehört beispielsweise eine genaue Beschreibung der Arbeitsanforderungen an einen Klassenlehrer, einen Sammlungs- und Abteilungsleiter usw. Eine wichtige Voraussetzung für Motivation ist die Möglichkeit, über den eigenen Arbeitseinsatz mitzubestimmen. Dies setzt Auswahlmöglichkeiten voraus. Die bisherige starre und einheitliche Pflichtstundenregelung impliziert die Annahme, dass eine unterschiedliche Zahl von Pflichtstunden für Lehrkräfte gleichen Beschäftigungsgrades (und in Bremen gleicher Schulstufe) nicht im Interesse der Lehrkräfte sein könnte. De facto werden damit jedoch ein Belastungsausgleich zwischen Lehrkräften ausgeschlossen und besondere Motivationslagen der Lehrkräfte negiert. Als Empfehlung ausgedrückt: Schulen sollten das Recht erhalten, auf der Basis einer konkreten Aufgabendefinition einem Kollegium Auswahlmöglichkeiten für die Tätigkeit im nächsten Schuljahr zu eröffnen. Die Schulleitung könnte beispielsweise in Abstimmung mit dem Personalrat und/oder Vertrauensausschuss bestimmte Aufgaben (Unterricht, Klassenlehrertätigkeit usw.) am Ende des Schuljahres mit einer bestimmten Zeitvergütung zur Auswahl stellen. Ein solches Wahlverfahren kann zunächst auf wenige Auswahlmöglichkeiten beschränkt sein (Klassenlehrer minus eine Stunde Unterrichtspflicht, Fachlehrer plus eine Stunde Unterrichtspflicht) und später ausgeweitet werden, wobei auch qualitative Belastungsfaktoren berücksichtigt werden könnten. Beispiele: · Große, besonders schwierige Klasse (minus X Unterrichtspflicht); · Naturwissenschaftliches Praktikum (minus X Unterrichtspflicht); · Stark unterfrequentierter Kurs (plus X Unterrichtspflicht); · Unterricht ohne Korrekturaufwand (plus X Unterrichtspflicht); · ... Aufgaben und Arbeitszeitanteile (Norm: 46,3 Std./Woche)

Aufgaben	Stunden	Pflichtstd.	Anteil an VWAZ
Konstante Aufgaben Unterricht	36,4	28	78,6%
Aufsichten	0,7	0,5	1,4%
Konferenzen/Kooperation	2,6	2	5,6%
Fortbildung	1,3	1	2,8%
Summe	41,0	31,5	88,4%
Restzeit	5,4	4,1	11,6%
Variable Aufgaben Klassenführung	1,3	1	2,8%
V-Bereitschaft	0,7	0,5	1,4%
AG-/Betreuungsstd.	0,7	0,5	1,4%
Klassenfahrt (7 Tage)	1,3	1	2,8%
Fachleitung u. ä.	1,3	1	2,8%
Weitere Aufgaben o Regelmäßige Kooperationstermine			

verankern statt Präsenzzeiten einführen Für Präsenzzeitregelungen spricht, dass mit ihnen einfache Settings geschaffen werden, um die Verlässlichkeit der schulischen Angebote und regelmäßigen Erfahrungsaustausch im Kollegium zu organisieren. Diese Vorteile können jedoch auch durch flexible Vertretungsregelungen und feststehende, wöchentliche Kooperationstermine realisiert werden. Die Auffassung, die Vor- und Nachbereitung des Unterricht wäre zu einem größeren Teil ebenfalls in Präsenzzeiten möglich, ist fragwürdig. Die Möglichkeit, einen Teil der eigenen Arbeitszeit den individuellen Wünschen und dem individuellen Arbeitsrhythmus anzupassen, ist für viele Lehrkräfte eine Voraussetzung für effiziente Arbeit. Anwesenheitszeiten an der Schule sollten nicht primär aus einer allgemeinen Pflicht zur Präsenz, sondern aus den konkreten Aufgaben abgeleitet werden: Verbindliche Regelungen über Arbeitszeiten an bestimmten Ferientagen können sinnvolles Ergebnis kollegiumsinterner Vereinbarungen sein, als verordnete Präsenzzeiten wirken sie formalistisch und nicht Effizienz fördernd. o Mindeststandards in den Fächern und flexible Jahrestudentafeln festlegen Lehrerarbeitszeitmodelle sind auf bestimmte Unterrichtsangebote ausgerichtet. Mit der geltenden Praxis, den Lehrereinsatz an der Wochenstundentafel zu orientieren, wird nicht gewährleistet, dass diese Stunden tatsächlich stattfinden und dass die Ergebnisse den Erwartungen entsprechen. Maßstab des Lehrereinsatzes sollten jedoch primär die zu erreichenden Ziele in den Fächern sein. Diese können durchaus mit unterschiedlichem Zeiteinsatz realisiert werden. Die Definition bestimmter Standards in den jeweiligen Fächern in Verbindung mit einer Bandbreite von tatsächlich zu unterrichtenden Stunden pro Jahr könnte den Schulen Möglichkeiten für spezifische Schwerpunkte

eröffnen und gleichzeitig größere Verlässlichkeit hinsichtlich bestimmter Qualitätsanforderungen bieten. ? Literatur o Hamburger Lehrerarbeitszeitkommission: Bericht vom 2.7.99. Hamburg 1999 (Eigendruck) o Mummert + Partner, Unternehmensberatung AG: Untersuchung zur Ermittlung, Bewertung und Bemessung der Arbeitszeit der Lehrerinnen und Lehrer im Land Nordrhein-Westfalen. Band I. Bericht. Hamburg 1999 (Eigendruck) o Mummert + Partner, Unternehmensberatung AG: Untersuchung zur Ermittlung, Bewertung und Bemessung der Arbeitszeit der Lehrerinnen und Lehrer im Land Nordrhein-Westfalen. Band II. Anlagen. 1999 (Eigendruck) o Riecke-Baulecke, Th.: Bilanz der wissenschaftlichen Begleitung über die zweijährige Erprobungszeit neuer Arbeitszeitmodelle an Bremer Schulen für den Senator für Bildung. Bremen 1999 (Eigendruck) o Riecke-Baulecke, Th.: Effizienz von Lehrerarbeit und Schulqualität. Neuwied 2001 (in Vorb.) Verlässlichkeit und Gestaltungsfreiräume durch flexible Arbeitszeitregelungen o Jahresarbeitszeiten festlegen und Lebensarbeitszeitkonten ermöglichen o Transparenz herstellen - Tätigkeitsbereiche mit Bandbreiten definieren o Zeiterfassung auf ein Mindestmaß und die geltende Zeiteinheit ausrichten o Arbeitszeitkonten im Bereich Unterricht führen - Handlungsspielräume vergrößern o Belastungsausgleiche durch Aufgabenbewertung schaffen und Wahlmöglichkeiten vergrößern o Regelmäßige Kooperationstermine verankern statt Präsenzzeiten einführen o Mindeststandards in den Fächern und flexible Jahresstundentafeln festlegen Arbeitszeitmodelle für Lehrer und Schulleiter · Arbeitszeit von Lehrern: Überstunden und große Spannbreite der Arbeitszeiten · Arbeitszeit von Schulleitern: Zu lange Unterrichtszeiten, zu großer Verwaltungsaufwand, zu wenig Zeit für Führungsaufgaben · Schulqualität durch "Systemwechsel" bei der Lehrerarbeitszeit? · Verlässlichkeit und Gestaltungsfreiräume durch flexible Arbeitszeitregelungen - Grundsätze und Vorschläge

Bemerkungen zur Pensionierung und Berechnung der Pension

(Friedrich Jeschke)

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen.

I. Vorbemerkungen

Vor Ihnen sitzt einer, der das, was Sie beabsichtigen, schon seit fast 2 Jahren hinter sich hat. Zum 31. Juli 1998 wurde ich nach 44 Jahren Dienstzeit und 33 Jahren Tätigkeit als Schulleiter an der Grund- und Hauptschule in Burg auf Fehmarn in den, wie man sagte, wohlverdienten Ruhestand versetzt. Ich konnte keinen sanften Übergang ermöglichen. Bis zum letzten Tag wurde ich voll gefordert.

Am 1. August 1998 war ich dann aus dem Schulbetrieb ganz heraus. Ich kann zwar noch heute in meine alte Schule hingehen und ich werde dort gerne gesehen, aber ich bin nicht mehr Entscheidungsträger, eigentlich nur Person der Schulgeschichte.

Ich stelle diese persönlichen Erfahrungen an den Anfang meines Vortrages um Ihnen zu verdeutlichen, dass der Übergang von der aktiven Dienstzeit zur beschaulicheren Pensionärszeit schon einen gewaltigen Einschnitt in das gesamte Leben bedeutet.

Man trägt keine Verantwortung mehr für Andere. Ein Teil der Bedeutung und damit der Identifikation geht verloren. Man erfährt weniger und man wird weniger von außen gefordert. Viele Kontakte reißen ab oder verändern sich. Andererseits erlebt man den Partner/die Partnerin zeitlich und räumlich viel stärker und auch er oder sie muss sich daran gewöhnen, dass der sonst selten Anwesende nun ständig vorhanden ist.

Es ist also viel notwendiger, sich mental auf den neuen Zustand einzustellen, als auf die Pensionierung selbst. Es ist sicher für die innere Zufriedenheit erforderlich, sich eine neue ernsthafte Aufgabe zu suchen.

II. Rechtliche Bestimmungen

Die rechtlichen Bestimmungen zur Versetzung in den Ruhestand finden Sie im Landesbeamtengesetz in den §§ 53 - 58 und die Bestimmungen über die Altersteilzeit in den §§ 88a, 88c und 88d (Schulrecht 6.1.1., Seite 28-30d, Seiten 40-42, Seiten 71-76). Bestimmungen über die ruhegehaltsfähigen Bezüge, die Berechnung des Pensionsdienstalters und damit des Ruhegehaltsprozentsatzes sind im Beamtenversorgungsgesetz enthalten.

Beamte können auf **fünf** verschiedenen Wegen in den Ruhestand treten:

1. Ruhestand bei Erreichen der Altersgrenze mit der Vollendung des 65. Lebensjahres nach § 53 (1) LBG. Die Höhe der Pension wird berechnet nach der ruhegehaltsfähigen Dienstzeit. Nicht-Arbeit nach der ersten Hälfte der Altersteilzeit im Blocksystem § 88a (3). Während der Altersteilzeit arbeitet man die Hälfte der Zeit bis zur Pensionierung mit voller Stundenzahl, die zweite Hälfte kann man pausieren. Das Gehalt während der aktiven und nicht aktiven Zeit beträgt ca. 83 % des Nettogehaltes. Das 60. Lebensjahr - Schwerbehinderte das 57. Lebensjahr - muss vollendet sein; man muss in den letzten fünf Jahren drei Jahre voll gearbeitet haben. Die Altersteilzeit wird mit 9/10 als ruhegehaltsfähige Dienstzeit angerechnet. Die Pension wird nach dem vollen Bruttogehalt berechnet. Ein Versorgungsabschlag findet nach Auskunft des Ministeriums nicht statt.
2. Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit nach § 54 (1). Voraussetzung ist die Feststellung einer dauernden Dienstunfähigkeit (z. B. dreimonatige Erkrankung innerhalb eines halben Jahres). Ein amtsärztliches Gutachten ist notwendig, gilt aber nur als Entscheidungsgrundlage. Zu den ruhegehaltsfähigen Dienstzeiten wird ein Drittel (ab 1. Januar 2001 sind es 2/3) der Zeit zwischen Eintritt in den Ruhestand und dem 55. Lebensjahr (altes Recht - gültig bis 31. Dezember 1991) oder bis zum 60. Lebensjahr (neues Recht - gültig ab 1. Januar 1992) hinzugerechnet. Abgezogen werden (ab 1. Januar 2000) 3,6 % jährlich von dem errechneten Ruhegehaltsprozentsatz, höchstens aber 10,8 %.
Vorsicht: Der Dienstherr kann auch nach § 54 (3) eine Übertragung eines Amtes der selben oder einer anderen Laufbahn anordnen.
3. Beamte können sich nach § 54(4) nach Vollendung des 63. Lebensjahres - Schwerbehinderte nach Vollendung des 60. Lebensjahres - ohne amtsärztliches Attest in den Ruhestand versetzen lassen. Bei der Berechnung der Pension wird ein Versorgungsabschlag von 3,6 % jährlich berücksichtigt.
4. Beamte können sich nach § 88c unter bestimmten Bedingungen (Arbeitsmarktsituation) ab dem 55. Lebensjahr ohne Dienstbezüge beurlauben lassen. Die Jahre ohne Dienstbezüge werden auf das Pensionsdienstalter nicht angerechnet. Es gibt auch keine Heilfürsorge.

III. Versorgung

1. Ruhegehaltsfähige Dienstzeit

Dazu gehören alle im Dienst verbrachten Zeiten und auf Antrag die Regelausbildungszeiten - siehe Formular im Anhang.

2. Ruhegehaltsprozentsatz

Beamte bis zum 31. 12. 1991:

0-10 Dienstjahre Festsatz	35 %
11-25 Dienstjahre je Jahr 2%	30 %
26-35 Dienstjahre je Jahr 1%	10 %
mehr als 182 Tage gelten als 1 Jahr.	

Für die Zeit vom 1. Januar 1992 bis zum Pensionstag:

Je Dienstjahr steigt die Pension um 1 % - bis insgesamt 75 %.

Beamte nach neuem Recht:

Das Ruhegehalt steigt je Jahr ruhegehaltsfähiger Dienstzeit um 1,875%.

3. Ruhegehalt

Das Bruttogehalt multipliziert mit dem Prozentsatz des Ruhegehaltes ergibt das Ruhegehalt. Davon werden die üblichen Beträge für Steuern, Solidarzuschlag abgezogen. Ruhestandsbeamte haben einen Versorgungsfreibetrag von 500 DM im Monat. Wer vor Erreichen des 65. Lebensjahres in den Ruhestand geht, muss in Zukunft mit Versorgungsabschlägen von 3,6 % je Jahr rechnen, auch wenn er schon seit langer Zeit die Höchstpension erreicht hat. Der Versorgungsabschlag gilt für die gesamte Pensionszeit.

Ob man sich vorzeitig pensionieren lassen will, hängt von dem persönlichen Gesundheitszustand, der seelischen Belastbarkeit, den finanziellen Möglichkeiten, dem Klima in der Schule und der Zusammenarbeit mit den vorgesetzten Behörden ab.

Wenn mehrere oder alle dieser schulleiterrelevanten Bereiche nicht mehr mit der eigenen Lebensvorstellung übereinstimmen, sollte man gehen.

Falls Sie Interesse an der Berechnung

- Ihrer Dienstbezüge bei Altersteilzeit gem. § 88a Abs. 3 LBG
- Ihrer Pensionsbezüge haben,

so setzen Sie sich bitte in Verbindung mit unserem Ehrenvorsitzenden
Herrn Friedrich Jeschke
Meisenweg 11
23769 Burg a. Fehmarn
Tel.: 04371 – 2402 Fax: 04371 – 3749

Anhang zum Vortrag ([Download als WORD 6.0 Datei](#))

Name, Amtsbezeichnung
Name der Schule
PLZ, Ort

An das
Ministerium für Bildung, Wissenschaft,
Forschung und Kultur
Postfach 1467
24013 Kiel

durch das Schulamt

____. ____ . 2000

Berücksichtigung von ruhegehaltstfähigen Dienstzeiten aufgrund der §§ 10-12 in Verbindung mit § 49 Abs. 2 Satz 2 des Beamtenversorgungsgesetzes vom 16.12.1994, zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechtes vom 24. 2. 1997.

Hier: Anrechnung von Studienzeiten

Sehr geehrte Frau Ministerin!

Ich habe vom Sommersemester 19____ (Beginn: 01.04.19____) bis zum Tag meiner 1. Lehramtsprüfung () an der Pädagogischen Hochschule in mein Studium für das Lehramt an Volksschulen abgeleistet.

Ich bitte, diese Studienzeit als ruhegehaltstfähige Dienstzeit anzuerkennen.

Mit freundlichen Grüßen

Leserbriefe
zum Artikel
"Versteckter Luxus in unserem armen Schleswig-Holstein?"

Dr. Hans-Werner Johannsen
Meisenweg 7
24963 Tarp
(per e-mail)

Kündigung meiner Mitgliedschaft

Lieber Kollege Doppke,

hiermit kündige ich meine Mitgliedschaft im Schulleiterverband. Grund dafür ist die völlig daneben liegende Polemik des Stellvertretenden Vorsitzenden, Herrn Rossow, gegenüber Personalräten in der Verbandszeitung. Wer glaubt, in Schleswig-Holstein ein "Personalrats-(Un)wesen" und ein "völlig überzogenes Personalvertretungsgesetz" zu erkennen, und sich damit auch noch bei den politisch Verantwortlichen anzubiedern versucht, muss sich nicht wundern, wenn er damit Schulleiterkollegen vor den Kopf stößt, von denen viele auch als Personalräte tätig waren oder noch tätig sind. Zumindest eine Entschuldigung in der nächsten Verbandszeitung wäre angebracht.

Mit kollegialen Grüßen

Hans-Werner Johannsen

Sehr geehrter Herr Dr. Johannsen,

gestatten Sie mir eine kurze Antwort auf Ihr Schreiben an unseren Vorsitzenden, Herrn Doppke. Ich bedauere Ihren Austritt, auch wenn ich ihn für eine völlig überzogene Reaktion auf einen – zugegeben – provokanten und sicherlich auch nicht jedermann glücklich machenden Artikel meinerseits halte! Ich denke, dass sich damit auch Ihre "Anregung" einer Entschuldigung erübrigt.

Mit freundlichen Grüßen

Walter Rossow

Grundschule Süderlügum

Lieber Walter Rossow,

es erfüllt einen schon mit etwas "Stolz", wenn man bemerkt, dass es noch engagierte Direktoren gibt, die sich für eine Sache einsetzen und dies dann auch öffentlich tun. Soweit – so gut, aber muss dies polemisch und auch noch, so wie es scheint mit Unkenntnis gepaart sein? Du hättest vorher (deinen) unseren Vorstand konsultieren sollen, dort sitzen Kollegen, die das Geschäft kennen.

Vom Personalrats-(Un)wesen zu sprechen (bezgl. der Bezirkspersonalräte) zeigt mir, dass du keine Kenntnisse über den Umfang und die Tätigkeiten selbst hast.

Ist dir vielleicht entgangen, dass Mitbestimmung eine praktizierte Demokratie zwischen Dienstleistenden und gewählten Repräsentanten der Beschäftigten ist und zwar zum Nutzen aller, das heißt um genaue und reibungslose Abläufe zu gewährleisten?

Die Dezentralisierung löst die Schulämter nicht auf, vielmehr werden Aufgaben aus dem Ministerium auf die Schulämter verlagert, so dass weiterhin Bezirkspersonalräte erforderlich bleiben. Über die Zukunft einer autonomen Schule zu spekulieren, ist wohl nicht der richtige Zeitpunkt.

Im Kreis Nordfriesland findet eine sehr konstruktive und fruchtbare Zusammenarbeit mit dem Schulamt statt, die von niemandem bisher bestritten oder für unwichtig erklärt wurde. Die vorhandenen Freistellungen gleichen übrigens den tatsächlichen Zeitaufwand bei weitem nicht aus.

An meinem eigenen Beispiel kann dies leicht belegt werden.

In Nordfriesland tagen wir jeden Mittwoch von 11.00 Uhr bis meistens 14.00 – 15.00 Uhr, da ich von Süderlügum für die Hin- und Rückfahrt 2 Stunden benötige, bin ich also mindestens 5 oder 6 Stunden unterwegs.

Dazu kommen noch zusätzlich angesetzte Tagungen am Nachmittag. Vom Schreiben der umfangreichen Protokolle einmal abgesehen.

Aus diesem Grunde erhalte ich 2 Stunden als Ausgleich, andere nur 1 Stunde.

Es fällt dann sehr schwer, die vorschnellen Äußerungen aus deiner Feder zu verstehen.

Das Studium des Personalvertretungsgesetzes bietet sich hier auch an.

Personalräte entscheiden nicht nur bei Personalmaßnahmen mit, sondern bei allen Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Beschäftigten haben. Sie sind bereits während der Phase des Entstehens solcher Maßnahmen durch umfassende Informationen einzubeziehen.

Nur so ist Mitbestimmung und Ausgestaltung des Initiativrechts möglich und so kann man auch im Sinne der Kollegen / Kolleginnen aktiv werden.

Manfred Wolters
(Rektor)

Lieber Manfred (ich hoffe, Du gestattest mir weiterhin diese Form der Anrede!),

ich kann mich durchaus in Dich und Deinen Ärger hinein versetzen, aber du darfst mir schon glauben, dass ich sehr wohl weiß, wovon ich schreibe.

Ich will Deinen Arbeitsaufwand und die damit verbundenen Entlastungsstunden wahrlich nicht in Frage stellen, aber es muss gestattet sein, Entlastungen in Höhe von 7 – 12 Stunden in der Woche zu hinterfragen, wenn man gleichzeitig die Leitungszeit von Schulleiterinnen und Schulleitern kleiner Schulen oder auch von Stellvertreterinnen und Stellvertretern betrachtet. Sprechen nicht die vielen Zweit- und Dritt-Ausschreibungen für sich?

Es wäre schön gewesen, wenn Du zu den Äußerungen Deiner BPR-Kollegin hinsichtlich Ihrer Aufgabenstellung Stellung genommen hättest. Hier scheint doch wohl eher ein großer Nachholbedarf in Sachen Studium des Personalvertretungsgesetzes bei dieser Kollegin vorzuliegen. Doch da sie allerdings zwischenzeitlich zur Schulleiterin gewählt worden ist, ...

*Und wie steht es mit der Teilnahme von BPR-Mitgliedern an Schulleiterdienstversammlungen? Schon 1992 hat das Ministerium in einem Schreiben an die Schulämter festgestellt, "dass die Teilnahme an Schulleiterdienstversammlungen **nicht** zu den gesetzlichen Aufgaben des Personalrates gehört."*

Noch ein Wort zur Zukunft der autonomen Schule. Hier habe ich nicht spekuliert, sondern habe mich lediglich auf die Aussagen des Ministeriums bezogen. Und wenn autonome Schule wirklich mehr als ein Lippenbekenntnis sein soll, so müssen auch die Verantwortlichkeiten neu überdacht und entsprechend geregelt werden, auch und erst recht, wenn das dem einen oder anderen nicht passt bzw. scheinbar heilige Kühe geschlachtet werden müssen.

Trotz sicherlich unterschiedlicher Sichtweise danke ich Dir für Deinen Leserbrief und würde mich freuen, wenn wir diese Diskussion vielleicht einmal im privaten Rahmen fortsetzen könnten.

Walter

Die letzte...? - Das Letzte

- Walter Rossow -

Schulleiter im Blaumann?

Liebe Leserin, lieber Leser,

haben Sie schon einmal einen Schulleiter am Vormittag im Blaumann gesehen? Oder gar eine Schulleiterin? Sicherlich werden Sie jetzt übereinstimmend antworten: "Was für eine idiotische Frage! Natürlich nicht!" Tja, so ist es! Keine(r) merkt mehr, dass er eigentlich den ganzen Vormittag – ob nun im Kostüm oder Anzug oder ... – den Blaumann trägt.

Seien Sie mal ehrlich, liebe Kollegen und Kolleginnen, ist es Ihnen nicht auch schon einmal aufgefallen, dass der Meister Ihrer Autowerkstatt, in der Sie Ihr Auto zur Reparatur oder zur Inspektion abgeben, Sie nicht mit överschmiertem Gesicht und schmutzigen Händen oder im Blaumann bedient als wäre er just aus der Werkstatt unter einem Fahrzeug hervor gekrochen? Natürlich wird es auch in Ihrer Werkstatt üblich sein, dass der Meister – wenn Not am Mann ist – kurzfristig in der Werkstatt aushilft, aber die Regel ist das nicht!

Und wie sieht es in Ihrer eigenen "Werkstatt" aus? Wie oft führen Sie Kundengespräche in der Werkstatt, während in Ihrer Annahme schon ein weiterer Kunde auf Sie wartet oder aber Sie per Telefon zu sprechen wünscht? Wie oft müssen Sie feststellen, dass Sie für ein ausführliches Gespräch mit ratsuchenden Kunden oder auch Arbeitskollegen so gut wie keine Zeit haben? Wie oft müssen Sie erkennen, dass Sie für eine umfassende Wartung Ihrer "Fahrzeuge" gar keine Zeit haben? Wie oft müssten Sie gleichzeitig in mehreren der Werkstätten sein, für die Sie die Verantwortung tragen?

Sicherlich will keiner von Ihnen gänzlich auf die eigene Arbeit in den Werkstätten verzichten, aber genau so wollen Sie ausreichend Zeit haben für all die Aufgaben, die mit der Organisation, Planung und "Überwachung" der kompletten Werkstatanlage - für die Sie letztendlich verantwortlich sind - auf Sie zukommen. Und natürlich erwarten Ihre obersten Chefinnen in Kiel, denen alle pädagogischen Werkstätten unterstehen, ständig, dass Sie diese nicht nur kompetent und bereitwillig ausführen, sondern auch jederzeit neue Aufgaben übernehmen, ob Sie nun dafür aus- bzw. fortgebildet sind. Seit geraumer Zeit müssen diese Chefinnen feststellen, dass es immer schwieriger wird, die Leitung der Werkstätten, die aus altersbedingten Gründen ersetzt werden müssen, neu zu besetzen. Dieses Problem ist zwar schon seit Jahren bekannt und auch immer wieder in Gesprächen in Kiel vom "Klub der Werkstattleiter und Werkstattleiterinnen" aufgezeigt, aber dort wohl nie richtig Ernst genommen worden. Doch jetzt wird es Ernst! In spätestens vier bis fünf Jahren werden ca. 500 Werkstattleiter fehlen und nicht nur das, sondern auch ca. 500 stellvertretende Werkstattleiter. Doch vielleicht kommt der obersten Chefin ja – ähnlich wie bei der Verbeamtung junger Kolleginnen und Kollegen – auch hier die Erkenntnis zur Hilfe. In diesem Fall die Erkenntnis, dass ihre Werkstattleiter wesentlich besser und arbeitsamer sind als von ihr allgemein angenommen und auch hin und wieder geäußert, die Bedingungen, unter denen sie ihre verantwortungsvolle Arbeit erfüllen müssen, aber einfach nicht mehr zeitgemäß und dringend überholungsbedürftig sind. Sollte ihr das gelingen und sollten sich tatsächlich sicht- und zählbare Änderungen an den Arbeitsbedingungen ihrer Werkstattleiter ergeben, dann gilt auch für sie ihr neulich geäußerter Spruch: "Welcome to the club!"



Schulleiterverband Schleswig-Holstein
e.V.
Die Interessenvertretung für
Schulleiterinnen und Schulleiter,
Stellvertreterinnen und Stellvertreter

VSRS

Verband der Schulleiterinnen und
Schulleiter an Realschulen in
Schleswig-Holstein

Einladung

zum gemeinsamen

Schulleiter/innen - Kongress

5. Oktober 2000 Hotel Conventgarten - Rendsburg

TRAUMBERUF SCHULLEITER/IN?

... gaben! Aufgaben! Aufgaben! Aufgaben! Aufga ...

A u s r e i c h e n d Leitungszeit ?

Programm zum slvsh und VSRS - Kongress und zur slvsh -Mitgliederversammlung 2000

09.00 Uhr Eintreffen / Begrüßungskaffee

09.20 Uhr Begrüßung
Grußworte Parteien / Gäste

10.15 Uhr Vorstellung verschiedener Arbeitszeitmodelle
(Dr. Riecke-Baulecke)
• Hamburg
• NRW
• Bremen

10.45 Uhr Pause + Kaffee

11.15 Uhr Arbeitszeitmodell slvsh und VSRS
u. daraus sich ergebende Forderungen

Diskussion der Forderungen (Dr. Riecke-Baulecke)

12.30 Uhr Mittagspause

14.00 Uhr Informationen zum geplanten Personalentwicklungs-Konzept

- TÜF
- PE-Seminare
- Mitarbeitergespräche
- Rückmeldung für Führungskräfte
- Aus- und Fortbildungskonzept
- Auswahlverfahren / Wahl

15.00 Uhr Kaffeepause

15.30 Uhr Mitgliederversammlung slvsh

16.30 Uhr Ende der Veranstaltung