

Die grundlegenden Rechtsgrundlagen für die Kooperationszeit sind:

- Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung (AzUVO) bzw. Tarifvertrag (Länder) §§ 6 + 44
- Lehrkräfte-Arbeitszeitverordnung (Lehrkräfte-ArbeitszeitVO)
- Chancengleichheitsgesetz § 13
- Konferenzordnung

Seit am 17.03.2005 die geänderte Verwaltungsvorschrift „Arbeitszeit der Lehrer – Umsetzung des flexiblen Arbeitszeitmodells“ in Kraft trat, sorgt sie an den Schulen für Diskussionen. Deshalb sah sich sogar das KM veranlasst, in einem Schreiben an die Regierungspräsidien auf so nicht gewünschte Umsetzungen der Verwaltungsvorschrift zu reagieren.

1. Es gibt keine Präsenzzeiten für die disponible Arbeitszeit

An der Schule unterscheidet man zwischen festgelegter und disponibler Arbeitszeit.

Festgelegte Arbeitszeit: Hier ist festgelegt, wo und wann diese Tätigkeit stattzufinden hat, z.B. Unterricht, Konferenzen, Sitzungen, Aufsichten, Fortbildung, Elternabende, etc.

Disponible Arbeitszeit: Hier entscheidet die Lehrkraft, wo und wann Sie diese Tätigkeiten erledigt, z.B. Unterrichtsvorbereitung, Korrekturen, Zeugnisse schreiben, etc.

Über die festgelegte Arbeitszeit hinaus gibt es keine verpflichtende Präsenzzeit an der Schule.

2. Kooperationszeit ist keine Präsenzzeit

Bei der Kooperationszeit handelt es sich um ein Zeitfenster, das von Unterricht und privaten Terminen freigehalten werden soll, damit Kooperation möglich ist, so dass bei Bedarf Besprechungen, Konferenzen oder ähnliches stattfinden können. Es gibt also keine Verpflichtung der Kolleg*innen, während der Kooperationszeit grundsätzlich anwesend zu sein, wenn dafür an bestimmten Terminen keine inhaltliche Notwendigkeit besteht. Die inhaltliche Notwendigkeit ergibt sich i.d.R. daraus, dass man der geplanten Konferenz, Besprechung usw. angehört (z.B. der Fachkonferenz, Organisationsgruppe). Bedingung ist in aller Regel weiterhin, dass eine Einladung mit Tagesordnung eine Woche vorher bekannt gegeben wird.

3. Es gibt keine Vorschriften über den zeitlichen Umfang und die Häufigkeit dieses Zeitfensters

Der Schulleiter/die Schulleiterin soll langfristig im Voraus ein Zeitfenster festlegen, das außerhalb der Unterrichtszeit liegt. Es muss nicht wöchentlich sein und auch keine Mindeststundenzahl umfassen. Es empfiehlt sich, gemeinsam im Kollegium eine für die Schule passende Lösung zu suchen. Dabei soll im Sinne des Arbeits- und Gesundheitsschutzes auf eine angemessene Pause zwischen Unterricht und Kooperationszeit geachtet werden. Für Teilzeitbeschäftigte sollte aus dem Aspekt der Fürsorge die Verhältnismäßigkeit gewahrt werden. Auch die familiären Bedingungen und/oder gesundheitliche Probleme von Kolleginnen und Kollegen sollen Berücksichtigung finden.

4. Präsenz während der Ferien, bzw. in der letzten Woche der Sommerferien

In den Schulferien (und somit auch in der letzten Woche der Sommerferien) sind keine verpflichtenden Präsenzzeiten an der Schule statthaft. Zeitfenster zur Planung und Kooperation können nur freiwillig sein.

So verständlich und sinnvoll es ist, die letzte Woche der Sommerferien für gemeinsame Planungsaufgaben verwenden zu wollen: verpflichtende Präsenzzeiten sind nicht möglich.

Arbeitszeitrechtliche Begründung:

- Verpflichtende Präsenzzeiten sind prinzipiell im System Schule nicht vorgesehen.
- Unterrichtsvorbereitung und Planung zählt zu den sogenannten disponiblen Aufgaben. D.h., die Lehrkraft entscheidet, wann und wo sie diese Aufgaben innerhalb der unterrichtsfreien Zeit wahrnimmt.
- Richtig ist, dass Lehrkräfte keine 12,5 Wochen Urlaub haben. Wie allen anderen Beamt*innen und Tarifbeschäftigten stehen auch Lehrkräften mind. 30 Tage Urlaub (je nach Lebensalter auch mehr) zu. Der Rest ist unterrichtsfreie Zeit. Oder andersrum ausgedrückt: Der Erholungsurlaub ist mit der unterrichtsfreien Zeit abgegolten.

Zudem ist zu bedenken:

- Innerhalb der 12,5 Wochen Schulferien muss den Lehrkräften ein ausreichender Spielraum eingeräumt werden, um ihren Urlaub möglichst flexibel in Anspruch zu nehmen. Die Fixierung auf die 12,5 Wochen als einzig mögliches Zeitfenster ist ohnehin im Vergleich zu anderen Berufen sehr starr. Dieses Zeitfenster darf nicht ohne Not weiter begrenzt werden. Lehrkräfte haben z.B. durch in anderen Berufsfeldern tätige Partner*innen Einschränkungen in der Wahl des Urlaubszeitfensters. So ist es manchmal gar nicht anders möglich, als noch die letzte Ferienwoche mit Urlaub zu belegen.
- Nach allen Arbeitszeitstudien arbeiten Lehrkräfte während der Unterrichtszeit mehr als die vorgesehenen 41 Stunden (volles Deputat). Die 30 Urlaubstage sind also meist nicht ausreichend. Eine saubere Arbeitszeiterfassung bei Lehrkräften wird von Seiten des Landes bislang abgelehnt.

Was ist möglich?

- Einzelne, unabdingbare Konferenzen können in Absprache mit dem Kollegium stattfinden. Auch hier ist jedoch zu beachten, dass Sie möglichst am Ende und nicht zu Beginn der Woche stattfinden, um nicht das Urlaubszeitfenster ohne Not weiter einzuschränken. Die einzelne Lehrkraft kann sich jedoch im Zweifelsfall (begründet) ggf. darauf berufen, zu diesem Zeitpunkt im Urlaub zu sein. Insbesondere, wenn die Konferenzen nicht langfristig genug anberaumt wurden.
- Freiwillige Planungsabsprachen sind selbstverständlich möglich.

Das Land als Arbeitgeber selbst sieht im Übrigen offenbar keine Notwendigkeit einer solchen Planungswoche. Ansonsten würde es die neuingestellten Kolleg*innen bereits eine Woche früher vereidigen und bezahlen. Dies würde der ÖPR begrüßen.

Diese Personalratsinfo dient der ersten Orientierung und kann eine Einzelfallberatung nicht ersetzen.

Für den ÖPR Lörrach inhaltlich verantwortlich

Benita Hasselblatt

Erstellt auf der Grundlage von Infos des ÖPR GHWRGS Freiburg