

Wortprotokoll

Öffentliche Sitzung

Ausschuss für Bildung, Jugend und Familie

62. Sitzung
11. Dezember 2025

Beginn: 14.05 Uhr
Schluss: 17.54 Uhr
Vorsitz: Sandra Khalatbari (CDU)

Vor Eintritt in die Tagesordnung

Siehe Beschlussprotokoll.

Punkt 1 der Tagesordnung

- a) **Aktuelle Viertelstunde**
- b) **Bericht aus der Senatsverwaltung**

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 2 der Tagesordnung

Wahl des stellvertretenden Schriftführers

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 3 der Tagesordnung

Antrag der Fraktion der CDU und der Fraktion der SPD
Drucksache 19/2439
**Aufwertung der Schulhausmeisterstellen in allen
Bezirken**

[0342](#)
BildJugFam
Haupt

Siehe Inhaltsprotokoll.

Vorsitzende Sandra Khalatbari: Wir kommen zu

Punkt 4 (neu) der Tagesordnung

- a) Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs
**Arbeitszeit und Arbeitsbelastung von Lehrkräften
an Berliner Schulen: Welche Konsequenzen zieht
der Senat aus der Arbeitszeitstudie der GEW?**
(auf Antrag der Fraktion Die Linke)
- b) Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs
**Nach der GEW-Arbeitszeitstudie: Wie gelingt eine
praktikable Arbeitszeiterfassung für Lehrkräfte in
Berlin und welchen Ausgleich gibt es für
Mehrarbeit?**
(auf Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen)
- c) Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs
**Arbeitszeiterfassung und Arbeitszeitmodell –
Arbeitsbedingungen der Lehrer in Berlin**
(auf Antrag der AfD-Fraktion)
- d) Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs
**Arbeitszeiterfassung – Paradigmenwechsel im
Lehrkräfteberuf?**
**Was folgt aus der Rechtsprechung des Europäischen
Gerichtshofs zur Arbeitszeiterfassung für
Lehrkräfte an Berliner Schulen?**
(auf Antrag der Fraktion der CDU und der Fraktion der
SPD)
- e) Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen
Drucksache 19/2746
**Jede Stunde zählt – Arbeitszeiterfassung für
Lehrkräfte endlich umsetzen!**

[0357](#)
BildJugFam

[0358](#)
BildJugFam

[0367](#)
BildJugFam

[0382](#)
BildJugFam

[0384](#)
BildJugFam

Hierzu: Anhörung

Zu diesen Punkten führen wir hier gemeinsam eine Anhörung durch, und ich gehe davon aus, dass die Anfertigung eines Wortprotokolls gewünscht ist. – Das ist der Fall. Dann können wir so verfahren.

Dann darf ich im Namen des Ausschusses die Anzuhörenden ganz herzlich begrüßen. Diese sind Herr Gökhan Akgün, Vorsitzender der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft – Landesverband Berlin, GEW BERLIN – schönen guten Tag! –, Herr Andy Jahns, Leiter der Abteilung 2, Lehrer/Ressourcen beim Sächsischen Staatsministerium für Kultus – auch Ihnen ein herzliches Willkommen! –, Herr Fabian Metzger, Schulleiter an der Albrecht-von-Graefe-Schule – herzlich willkommen! –, Herr Dr. Frank Mußmann, Projektleitung Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften an der Georg-August-Universität Göttingen, Herr Dr. Mußmann nimmt digital an der Sitzung teil – auch Ihnen digital ein herzliches Willkommen! –, und Frau Kathrin Wiencek, Vorsitzende des Deutschen Philologenverbandes, Landesverband Berlin/Brandenburg e. V. – auch Ihnen ein herzliches Willkommen!

Wir kommen nun zur Begründung des Besprechungsbedarfs zu Punkt 4 a durch die Fraktion Die Linke. – Bitte sehr, Frau Brychcy!

Franziska Brychcy (LINKE): Vielen Dank, Frau Vorsitzende! – Die GEW-Studie hat ergeben, dass circa 2 Millionen Stunden unbezahlte, zusätzliche Arbeit an Berliner Schulen pro Jahr geleistet werden und zwei Drittel aller Lehrkräfte zu viel Arbeit leisten. Das sind ungefähr 100 Stunden mehr pro Jahr als vorgesehen. Wir möchten das gern zum Anlass nehmen und freuen uns sehr, dass wir heute darüber ins Gespräch kommen, weil diese Überlastung massive Auswirkungen hat. Wir haben ungefähr 1 000 Kolleginnen und Kollegen pro Jahr, die wegen Vorruhestandes oder Pension den Berliner Schuldienst vorzeitig verlassen. Insofern braucht es dringend Entlastung, und es ist gut, dass wir uns heute darüber verständigen. Die GEW hat einige Forderungen dazu aufgemacht, wie wir Lehrkräfte dauerhaft entlasten können. Das ist ein zentrales Thema, um unseren Lehrkräftemangel nicht noch weiter zu verschärfen und gute Arbeitsbedingungen zu sichern.

Vorsitzende Sandra Khalatbari: Vielen Dank! – Dann kommen wir zur Begründung des Besprechungsbedarfs zu Punkt 4 b und des Antrags zu 4 e durch die Fraktion Bündnis 90/Die Grünen. – Herr Krüger, bitte sehr!

Louis Krüger (GRÜNE): Vielen Dank, Frau Vorsitzende! – Ich kann mich da anschließen. Die Ergebnisse der Arbeitszeitstudie haben auch wir wahrgenommen und zum Anlass genommen, dazu einen Besprechungspunkt einzureichen. Die Kollegin hat schon einige Erkenntnisse genannt. Ich möchte eine ergänzen. 30 Prozent der Befragten überschreiten regelmäßig die gesetzliche Arbeitsschutzgrenze von 48 Wochenstunden. Das muss man sich einmal vor Augen führen. Herr Mußmann wird dazu sicher noch weiter ausführen. Ich freue mich sehr, dass er, aber auch die anderen Anzuhörenden, hier sind. Man muss sehen, dass diese Belastung einerseits, das Thema hatten wir vorhin, eine Auswirkung auf die Unterrichtsqualität hat, aber auch auf die Gesundheit der Lehrkräfte. Wir sind in der Pflicht, gute Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.

Heute interessiert mich neben den Erkenntnissen aus der Studie die Frage, wie Entlastung gelingen kann, weil das der zweite konsequente Schritt ist, den man mitdenken muss, und vielleicht kommen wir sogar zu der Frage, inwiefern ein neues Arbeitszeitmodell für Lehr-

kräfte angebracht wäre. Das ist nicht die gleiche Frage wie bei der Arbeitszeiterfassung, aber spielt sicher in diesem Fragenkomplex auch eine Rolle.

Ich möchte noch eine Sache klarstellen, weil wir das in unserer Anmeldung für den Besprechungspunkt missverständlich formuliert haben. Das ist keine GEW-Studie, sondern eine Studie der Universität Göttingen – um das einmal gesagt zu haben, weil das in unserem Titel missverständlich war.

In unserem Antrag fordern wir ausgehend von der Studie ein Konzept für ein Pilotprojekt zur Arbeitszeiterfassung, weil wir sagen, dass das zwingend notwendig ist. Dazu gibt es auch Rechtsprechung auf europäischer Ebene. Deswegen muss die Arbeitszeiterfassung eingeführt werden. Wir verstehen, dass das nicht direkt von heute auf morgen in allen Schulen Berlins passieren kann, aber wenigstens ein Pilotprojekt, so, wie es zum Beispiel in Bremen jetzt vom ehemaligen Staatssekretär und jetzigen Senator Rackles durchgeführt wird. Das wäre auch für Berlin angebracht, entwickelt unter Beteiligung der Personalräte und Interessenvertretungen der Lehrkräfte, und sollte spätestens zum Schuljahr 2026/2027 starten. Das fordern wir in unserem Antrag.

Vorsitzende Sandra Khalatbari: Vielen Dank! – Dann kommen wir nun zur Begründung des Besprechungsbedarfs zu Punkt 4 c durch die AfD-Fraktion. – Herr Tabor, bitte sehr!

Tommy Tabor (AfD): Vielen Dank! – Auch von meiner Seite ein herzliches Willkommen an die Anzuhörenden! Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts von 2022 und die von der GEW in Auftrag gegebene Studie bilden zusätzliche Anlässe, über Arbeitszeiterfassung, Arbeitsmodelle und Arbeitsbedingungen der Lehrer zu sprechen. Das Thema selbst begleitet die Bildungspolitik sowieso schon seit Jahrzehnten. Ein Blick in die Parlamentsdokumentation zeigt, dass bereits vor 15 oder 20 Jahren die gleichen Themen auf dem Tisch lagen, aber die Senatsverwaltungen jeweils keine Lösung entwickelt haben.

Der von uns angemeldete Besprechungspunkt benennt nicht nur die Arbeitszeiterfassung, sondern auch die Arbeitsbedingungen als Thema. Wir möchten gern über weitere Themen sprechen, über Anrechnungsstunden, Entlastung von nichtpädagogischen Aufgaben, Jahresarbeitszeitkonten, Fortbildungszeitbudgets, Höhe der Unterrichtsverpflichtung, Lehrerausstattung inklusive Vertretungspool und so weiter. Die AfD-Fraktion will nicht nur die Datenerhebung. Wir wollen echte Entlastung für die Lehrer schaffen. Für mich gibt es deshalb noch ein Fragezeichen, das vielleicht heute zu klären ist, inwiefern die Lehrer am Ende von der Arbeitszeiterfassung profitieren und zufriedener werden. Deshalb freue ich mich auf die Anhörung und bin gespannt auf die Anzuhörenden. – Vielen Dank!

Vorsitzende Sandra Khalatbari: Dann kommen wir zur Begründung des Besprechungsbedarfs zu Punkt 4 d durch die Koalitionsfraktionen. – Frau Dr. Lasić, bitte sehr!

Dr. Maja Lasić (SPD): Vielen Dank! – Allein die Tatsache, dass sämtliche Fraktionen begründen, zeigt die Bedeutung des Themas. Ich würde die These wagen, dass keine Partei in die nächsten Wahlen eintreten kann, ohne eine klare Antwort aus der jeweiligen Parteiperspektive auf die große Frage der Arbeitszeiterfassung und Entlastung zu haben. Die Aufgabe ist aber komplex und nicht leicht zu beantworten. Deshalb sind wir auf Ihre Rückmeldungen angewiesen, und ich freue mich, dass Sie so vielfältig vertreten sind, dass die Gewerkschafts-

perspektive, die Lehrkräfteperspektive und die Perspektive anderer Bundesländer da ist, aber auch die wissenschaftliche Perspektive, Herr Mußmann, und die Perspektive der Schulleitungen, die das am Ende vor Ort managen müssen. Wir haben ein buntes Paket an Rückmeldungen.

Eine Frage, die ich habe, die wahrscheinlich am ehesten Herr Mußmann beantworten kann, ist: Uns beschäftigt die Frage der Aufgabenkritik, denn es ist relativ leicht, Entlastung für Lehrkräfte zu fordern, was im bestehenden Deputatsmodell durch Absenkung der Stunden durchaus möglich ist; eine seriöse Aufgabenkritik, die beschreibt, welche Aufgaben reduziert werden können und welche nicht, wo gegebenenfalls Zeiten im System verloren gehen, wie man die Priorisierung im System sinnvoll vornehmen kann, damit man Freiräume schafft für Lernprozessbegleitung, für pädagogischen Austausch und so weiter. Das sind, glaube ich, wichtige Stellschrauben, denen wir uns in der Vorbereitung der Arbeitszeiterfassung widmen müssen, um von vornherein ein System zu erstellen, das zukunftsfähig ist. – Vielen Dank!

Vorsitzende Sandra Khalatbari: Vielen Dank! – Als bildungspolitische Sprecherin der CDU-Fraktion wechsele ich jetzt kurz meinen Hut.

Sandra Khalatbari (CDU): Ich möchte gern die Kollegin Dr. Lasić ergänzen. Es ist von großer Bedeutung, dass wir das Rad nicht neu erfinden. Deshalb ist es sehr gut, richtig und wichtig, dass wir heute in vielfältiger Art und Weise Expertinnen und Experten zu uns in den Ausschuss eingeladen haben, denn es ist notwendig, genau hinzuschauen, auf die unterschiedlichen Arbeitszeitstudien, die es schon gibt, und natürlich auf die unterschiedlichen Rahmenbedingungen in den Bundesländern, denn man kann ein Bundesland nicht eins zu eins mit dem anderen vergleichen. Umso wichtiger ist es zu schauen, welche Erfahrungen schon in anderen Bundesländern gemacht worden sind. Vielleicht gibt es dort schon Ergebnisse und ein Fazit, auf die mit Blick auf die unterschiedlichen Rahmenbedingungen in anderen Bundesländern zurückgegriffen werden kann. Dabei ist wohl zu berücksichtigen, dass wir in unterschiedlichen Konstellationen hier zusammensitzen und die unterschiedlichen Schulen in den verschiedenen Bundesländern verschiedene Ansätze haben.

Was uns eint, ist, die Lehrkräfte, die sich häufig überfordert fühlen oder auch überfordert sind, gemeinsam in den Blick zu nehmen und zu versuchen, mit der Arbeitszeiterfassung diese Themen dezidiert anzusprechen; wie auch immer sie dann auszusehen hat, mit den Unterschieden in den einzelnen Fächern und Dokumentationen, sei es der Unterschied vom Sportunterricht zu einem Korrekturfach und so weiter. Dass wir das heute dezidiert ansprechen, ist unsere Zielsetzung.

Das ist sehr komplex, aber wir haben die unterschiedliche Expertise der Bundesländer hier sitzen, sodass wir gemeinsam – denn die Zielsetzung ist die gleiche – für die Lehrkräfte etwas auf den Weg bringen, das für alle leistbar ist. Das Thema Dokumentation bedeutet erst einmal einen gewissen Mehraufwand, und wir müssen schauen, dass diese Dokumentationspflichten, wie wir sie an der einen oder anderen Stelle haben, nicht zu sehr in die Pflicht nehmen, sondern notwendigerweise so, dass sie nachvollziehbar und nicht noch eine zusätzliche Belastung im System sind. Deshalb freuen wir uns vonseiten der CDU-Fraktion, dass Sie da sind.

Vorsitzende Sandra Khalatbari: Jetzt wechsle ich wieder kurz zum Ausschussvorsitz. Dann können wir zur einleitenden Stellungnahme der Senatorin Günther-Wünsch kommen. – Vielen Dank!

Senatorin Katharina Günther-Wünsch (SenBJF): Vielen Dank, Frau Vorsitzende! – Sehr geehrte Abgeordnete! Ein herzliches Willkommen an die Anzuhörenden! Ich freue mich, dass wir so eine breite Expertise aus allen Perspektiven dahaben: der Praxis, der Wissenschaft, der Gewerkschaften und der Verbände. Ich freue mich aber auch, dass Vertreter, insbesondere Herrn Jahns, aus einem anderen Bundesland dabei sind und wir damit den Blickwinkel ein wenig öffnen können.

Es sind gerade schon verschiedene Schlagwörter gefallen, als die unterschiedlichen Fraktionen ihre Anträge begründet haben. Es sind die Worte „Arbeitszeiterfassung“, „Arbeitszeitmodell“, „Arbeitsbedingungen“ gefallen, verbunden mit dem Wort „Entlastung“. Allgemein wurde das Thema Attraktivität des Lehrkräfteberufs angesprochen. Ich finde es in der jetzt stattfindenden Debatte ganz wichtig, dass wir ganz klar auf die Begrifflichkeiten schauen und sie nicht synonym verwenden. Es ist gerade schon das erste Mal formuliert worden – ich meine, es war Herr Krüger –, dass eine Arbeitszeiterfassung nicht zwingend mit einer Entlastung einhergeht, sondern dass das zwei verschiedene Paar Schuhe sind. Wir wissen, dass der Europäische Gerichtshof und das Bundesarbeitsgericht Entscheidungen getroffen haben. Ich sage Ihnen aber auch ganz klar: Das ist ein Thema, das bereits in meiner Präsidentschaft auf KMK-Ebene debattiert worden ist, und es gibt ein Commitment auf KMK-Ebene, dass man auf den Referentenentwurf auf Bundesebene wartet und dort ein einheitliches Vorgehen wünscht und anstrebt, gleichwohl allerdings die Fachministerinnen und Fachminister und Fachsenatorinnen und Fachsenatoren der Länder weiterhin stark darauf pochen, dass für den Bildungsbereich eine Bereichsausnahme erteilt wird. Da sind die letzten Entscheidungen noch nicht getroffen. Das sind Fragen – Warum debattieren die Minister und Senatoren über eine Bereichsausnahme? Was bedeutet gegebenenfalls ein anderes Arbeitszeitmodell? –, die wir heute ehrlich debattieren und in den Blick nehmen müssen.

Unabhängig von all den Überlegungen, die im Bund stattfinden, prüfe ich als Senatorin gemeinsam mit der Senatsverwaltung, wie wir die Arbeitszeit der Lehrkräfte organisieren können, aber auch, wie sie erfasst werden kann. Dabei berücksichtigen wir natürlich die zwei Studien, die uns momentan vorliegen, die eine von der Universität Göttingen, die andere aus dem Bundesland Sachsen. Ich werde später noch versuchen, kurz darauf einzugehen.

Es freut mich besonders, dass es uns gelungen ist, seit dem Oktober mit einer Verfahrensvereinbarung mit der GEW erstmalig als Bildungsverwaltung in Gespräche einzutauchen, die das Ziel haben, Debatten über Möglichkeiten von Entlastung zu führen, aber auch einen fachlichen Austausch darüber, wie gegebenenfalls eine Realisierung der Arbeitszeiterfassung aussehen kann. – Herr Akgün! Ich hoffe, ich greife jetzt nicht zu weit vor. Ich sage ganz klar, dass man diesen Gesprächen nicht vorweggreifen soll. Sie sind in vollem Gange. Es ist Vertraulichkeit vereinbart. Ich freue mich auf jeden Fall sehr, dass es uns gelungen ist, gemeinsam an einen Tisch zu kommen und im Sinne der Lehrkräfte in den Austausch zu gelangen.

Der fachliche Austausch ist zwingend notwendig, das ist von Ihnen allen gerade schon mehrmals gesagt worden, da die Arbeitszeiterfassung bei den Lehrkräften einen Paradigmenwechsel in der bisherigen Arbeitszeitstruktur darstellen würde, denn – das gehört zur Ehrlichkeit

dazu, deswegen betone ich das – wenn wir die Arbeitszeit von Lehrkräften außerhalb des Deputatsmodells erfassen wollen, schränkt das natürlich das bisherige hohe Maß an Eigenverantwortung und Flexibilität deutlich ein. Ich bin wirklich der Überzeugung, und wir haben aus anderen Bundesländern und von den dortigen Lehrerverbänden schon die Stellungnahmen, dass das maßgeblich an der Attraktivität des Lehrerberufs kratzen und diese reduzieren würde, denn die Flexibilität, wann und wo die Arbeitsleistung außerhalb des Deputats erbracht wird, könnte damit ganz deutlich eingeschränkt werden. Die genaue Saldierung von Arbeitszeit wird die eigenverantwortliche Ausübung des Lehrerberufs verändern. Die Arbeitszeit von Lehrkräften wird inhaltlich bestimmt werden müssen. Es werden Benchmarks festgelegt werden müssen. Es müssten Leistungskennziffern für verschiedene Fächer identifiziert und behandelt werden, und davon abgeleitet könnten andere Arbeitszeitmodelle entwickelt werden.

Das sind Auswirkungen der Arbeitszeiterfassung, die wir gemeinsam mit der GEW besprechen und debattieren, gleichwohl ich sage, ein Pilotprojekt zur Erfassung der Arbeitszeit schließen ich und die Bildungsverwaltung nicht kategorisch aus. Allerdings muss ganz klar betrachtet werden, welchem Zweck das Ganze dient, welche Bedingungen dem zugrunde liegen und welche Folgen das hat. Reden wir danach zum Beispiel über eine höhere Präsenz an Schulen und über Arbeitsplätze? Reden wir von höheren Präsenzzeiten für Teamarbeit? Kann das langfristig hin zu einer Entwicklung zu einem Präsenzberuf gehen, den wir momentan nicht haben?

Ich würde gern noch kurz auf die zwei Studien eingehen, die uns unterschiedliche Ergebnisse geliefert haben. Ich kann nur sagen, dass ich als Senatorin, aber auch die entsprechenden Abteilungen und Arbeitsebenen beide Studien zur Kenntnis genommen haben und wir uns intensiv mit dem auseinandersetzen, was dort vorgelegt worden ist.

Trotzdem muss man sagen, sie kommen nicht nur zu unterschiedlichen Ergebnissen, sondern haben auch unterschiedliche Methodiken angewandt. Unserer Erkenntnis nach und so, wie wir die Studien analysiert und ausgewertet haben, scheint die Validität bei der sächsischen Arbeitszeitstudie ausgeprägter zu sein. Das machen wir konkret daran fest, dass die Teilnahme für die ausgewählten Lehrkräfte und Schulleitungen verpflichtend war. Es war keine Freiwilligkeit, dass man sich dafür bewerben konnte, sondern es sind Lehrkräfte und Schulleitungen ausgewählt worden, die dann auch daran teilnehmen mussten. Dadurch fand keine Selbstselektion statt, also dass sich bewusst nur Lehrkräfte gemeldet haben, die vielleicht auch das Bedürfnis hatten, sondern in Sachsen ist über alle Bereiche hinweg Personal identifiziert worden, das dann an dieser Studie teilgenommen hat. Die Nettostichprobe – der Kollege aus Sachsen mag mich gern korrigieren – lag bei den Lehrkräften bei 14 Prozent des Gesamtpersonals und bei den Schulleitungen sogar bei 19 Prozent. Damit ist die sächsische Studie in unseren Augen deutlich repräsentativer und belastbarer, was die Arbeitszeitbelastung betrifft.

Hingegen basierte die Arbeitszeitstudie der Universität Göttingen komplett auf Freiwilligkeit. Sie umfasste 1 217 Lehrkräfte, und über 1 500 Lehrkräfte haben die Teilnahme an der Studie abgebrochen.

Bei der sächsischen Studie kommt man zu dem Ergebnis, dass die Mehr- und Minderarbeit bei Vollzeitbeschäftigten über das Schuljahr hinweg nahezu ausgeglichen ist. Ich fand das deshalb ganz spannend, weil hingegen die Mehrarbeit bei den teilzeitbeschäftigten Lehrkräften im wöchentlichen Durchschnitt um ungefähr 1,4 Stunden höher lag, gleichwohl die Studie keine strukturellen Unterschiede finden konnte, um das zu erklären. Die Studie der Universität Göttingen – das ist auch schon mehrfach betont worden – sagt, dass bei vollbeschäftigten Lehrkräften im Durchschnitt 1,38 Stunden mehr gearbeitet worden ist und bei teilzeitbeschäftigten Lehrkräften sogar 4,78 Stunden.

Wie gesagt, wenn man sich das Design der Studien anschaut, sagen wir als Bildungsverwaltung ganz klar: Die Aussagekraft der sächsischen Studie ist für uns valider und repräsentativer, weil die Teilnahme verpflichtend war und die Teilnahmequote an der Gesamtkohorte deutlich höher lag. Wir nehmen aber natürlich beide Studien ernst.

Deswegen freue ich mich sehr, Herr Akgün, dass wir gemeinsam mit mehreren Kolleginnen und Kollegen auf Arbeitsebene – das machen nicht wir beide, das darf ich, glaube ich, schon so sagen – darüber sprechen, wie wir das Thema Entlastung und Entbürokratisierung für die Lehrkräfte angehen. Das heißt, dass wir anerkennen, dass es eine Belastung unter den Lehrerinnen und Lehrern gibt und dass wir darüber sprechen müssen, wie wir dort Angebote machen können. Jetzt komme ich aber noch einmal zu meinem Eingangsstatement zurück: Eine Arbeitszeiterfassung ist nicht synonym mit Entlastungsmöglichkeiten zu verwenden, sondern das sind zwei verschiedene Paar Schuhe. – Vielen Dank!

Vorsitzende Sandra Khalatbari: Vielen Dank, Frau Senatorin! – Liebe Frau Jürgens, wir freuen uns sehr, dass Sie hier vorn sind, und als Expertin dürfen wir Sie hier auch ganz herzlich begrüßen! – Dann kommen wir jetzt zur Anhörung, und sofern es keine anderen Absprachen gab, würde ich Sie in der chronologischen, alphabetischen Reihenfolge aufrufen und würde mit Herrn Akgün beginnen. – Herr Akgün, Sie haben das Wort, bitte sehr!

Gökhan Akgün (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Landesverband Berlin, GEW BERLIN; Vorsitzender): Es freut uns sehr, dass sich der Bildungsausschuss mit der Arbeitszeitstudie befasst. Zunächst möchte ich noch mal darauf hinweisen – vielen Dank an der Stelle an Herrn Krüger –, dass die Studie von der Universität Göttingen durchgeführt wurde. Wir haben diese Studie nicht in Auftrag gegeben.

Wie Sie alle wissen, setzen wir uns als GEW BERLIN aktiv für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen von pädagogischem Personal, in dem Fall von Lehrkräften, ein. Die Ergebnisse der Arbeitszeitstudie und der Arbeitsbelastungsbefragung sind schockierend. Sie belegen aber das, was wir seit Jahren ansprechen: Die Belastungsgrenze ist längst überschritten. Die Studie zeigt auf, dass Berliner Lehrkräfte im Durchschnitt über zwei Stunden pro Woche zu viel arbeiten. Insgesamt kommen über zwei Millionen Stunden Mehrarbeit pro Jahr bei den Lehrkräften an den Berliner Schulen zusammen. Die Belastung ist in allen Fächern nahezu gleich hoch.

Der Anteil von Lehrkräften mit Überstunden ist in Berlin im bundesweiten Vergleich am höchsten: 64 Prozent. Weitere Daten wird sicher Herr Dr. Mußmann darstellen. Die Zuvielarbeit ist keine Randerscheinung, sie ist systematisch und gesundheitsgefährdend. Es sind keine Einzelfälle oder persönliche subjektive Empfindungen, und besonders schwierig sind teilweise wochenlange Spitzenbelastungen in den Prüfungsphasen ohne ausreichende Möglichkeiten zur Erholung. Lehrkräfte arbeiten häufig abends, nachts und auch an Wochenenden. Das alles hat gravierende negative Folgen auf die Gesundheit und infolgedessen auch auf die Qualität des Unterrichts.

Die Studie belegt, dass vor allem die Tätigkeiten außerhalb des Unterrichts zugenommen haben. Lehrkräfte haben neben ihrer Unterrichtszeit zahlreiche weitere Aufgaben, die in die Arbeitszeit einfließen. Dazu zählen Vor- und Nachbereitung des Unterrichts, Korrekturen, die Teilnahme an Konferenzen und Fortbildungen sowie Aufsichten, aber auch die Kommunikation mit Schülerinnen und Schülern und Erziehungsberechtigten, kollegiale Beratungen mit der Schulsozialarbeit, Kontakt zur Schulpsychologie und schulexternen Stellen, Krisenintervention, Kinderschutz, die Organisation von Exkursionen, Klassenfahrten und vieles mehr.

Viele Lehrkräfte sind zudem mit vielen Verwaltungsaufgaben beschäftigt: Einnehmen und Abrechnen von Klassenfahrtgeldern, Verwaltung von Krankmeldungen, Entschuldigungen und Schülerinnen- und Schülerdaten, zum Beispiel zur Lernmittelbefreiung. Heute Morgen habe ich meine Kinder in die Schule gebracht, da stand eine Kollegin schon seit halb sieben vor der Schule, und ich dachte mir: Muss das wirklich sein, dass eine Kollegin dort eine halbe Stunde dort die Aufsicht übernehmen muss? Dies nur so am Rande erwähnt.

Die pädagogischen Anforderungen sind zum Teil stark gestiegen. Viele Schülerinnen und Schüler bedürfen gezielter Unterstützung im Bereich der mentalen Gesundheit, im inklusionspädagogischen Bereich oder in der Sprachbildung. Hinzu kommt die Digitalisierung, die ganz nebenbei noch mitbewältigt werden muss. Durch neue Maßnahmen hat der Arbeitgeber in den letzten Jahren das Arbeitsvolumen deutlich erhöht. Dazu zählen zum Beispiel die Einführung von Krisenteams, Entwicklung von Kinderschutzprogrammen, die Lernzielgespräche et cetera. Das sind alles wichtige und richtige Maßnahmen, die wir grundsätzlich auch begrüßen, aber neue Aufgaben binden Ressourcen. Sie müssen personell unterfüttert werden. Es

wurde ohne Prüfung angenommen, dass die bezahlten 40 Stunden in der Woche schon ausreichen würden. Dieses Vorgehen kritisieren wir.

Durch den massiven Personalmangel sind die Schulen ohnehin personell unterausgestattet. Stellenumwandlungen können die Lücken in der Lehrkräfteausstattung nicht schließen, da die anderen Professionen nicht sämtliche Aufgaben von Lehrkräften übernehmen können. Dies erhöht die Belastung der Lehrkräfte. Die Lage ist aus unserer Sicht dramatisch. Viele Lehrkräfte arbeiten in Teilzeit, damit sie überhaupt ihre Arbeit schaffen können. Viele denken über Kündigung nach. Es muss etwas getan werden!

Das regelmäßige Überschreiten der gesetzlichen Wochenstunden verletzt das Arbeitsschutzgesetz. Die Gesetzeslage ist eindeutig: Der Arbeitgeber ist rechtlich verpflichtet, die tatsächlich geleistete tägliche Arbeitszeit aller Beschäftigten zu erfassen. Die Studie zeigt, dass Arbeitszeiterfassung möglich ist. Mittlerweile haben auch alle Personalversammlungen der Regionen, inklusive die Berufsbildenden Schulen, Beschlüsse gefasst, die die Arbeitszeiterfassung fordern.

Wir fordern zum einen die Arbeitszeiterfassung und zum Einstieg ein einjähriges Pilotprojekt zur digitalen Arbeitszeiterfassung, das unter Mitbestimmung der Personalräte durchgeführt wird. Die Erfahrungen und Ergebnisse der Studie müssen hierbei einbezogen werden. Nur so kann eine Grundlage für faire und realistische Arbeitszeitregelungen geschaffen werden. Hierzu sind wir bereits im Gespräch.

Wir fordern aber auch eine Verringerung der Unterrichtsstunden sowie eine Entlastung in vielen Bereichen, zum Beispiel bei den schulorganisatorischen Aufgaben und den Verwaltungsaufgaben. Wir fordern eine deutliche Reduzierung von Überstunden und klare Regelungen zu Ausgleich und zur Bezahlung für den Fall, dass Überstunden anfallen. Die bisherigen Regelungen sind unzureichend.

Vorsitzende Sandra Khalatbari: Vielen Dank, Herr Akgün! – Dann machen wir weiter mit Herrn Jahns und freuen uns natürlich sehr, dass auch Sie, Herr Jahns, hier in Präsenz da sind. Das ist wirklich sehr nett. Danke sehr! – Herr Jahns, bitte sehr!

Andy Jahns (Sächsisches Staatsministerium für Kultus; Leiter der Abteilung 2 - Lehrer/Ressourcen): Frau Vorsitzende! Sehr geehrte Abgeordnete! Frau Senatorin! Vielen Dank! Ich bin gern hergekommen, um hier über die Ergebnisse unserer Arbeitszeituntersuchungen in Sachsen zu berichten.

Frau Senatorin! Sie haben schon wesentliche Teile der Ergebnisse in Ihrem Vortrag erwähnt. Wir haben natürlich in Sachsen zusammen mit den Gewerkschaften zusammen, der GEW, eine ähnliche Diskussion gehabt wie wahrscheinlich in den letzten Jahren auch in anderen Bundesländern und natürlich auch im Land Berlin: Wo stehen wir eigentlich? Wie ist denn die Arbeitszeit der Lehrkräfte? – Das ist gar nicht so einfach, denn der Lehrkräfteberuf wird momentan im Wesentlichen durch das Deputat bestimmt, und der Rest unterliegt einer freien Gestaltung. Lehrkräfte können eine Klassenarbeit am Sonntagabend kontrollieren, wenn sie das wollen, oder auch am Dienstagabend um 22 Uhr. Das ist vielleicht ein Stück weit auch ein Attraktivitätsmerkmal des Lehrerberufs.

Im Rahmen dieser Diskussion wollten wir zum einen wissen, wo wir bei der Arbeitszeit der sächsischen Lehrkräfte sind. Zum anderen ging es auch immer darum, dass wir natürlich das Problem haben, dass wir bis Ende dieses Jahrzehnts zusätzliches Lehrerarbeitsvermögen brauchen und die Landespolitik intensiv darüber nachdenkt, wie man dazu kommen kann.

Wir wollen dazu ab dem nächsten Schuljahr eine sogenannte Vorgriffsstunde einführen. Das heißt, dass Lehrkräfte über mehrere Jahre über ihr Deputat hinaus ein bis zwei Stunden mehr arbeiten können und dann nach drei, vier Jahren diese Mehrarbeit entsprechend abgegolten wird. Dann sind wir wahrscheinlich schon in den Dreißigerjahren, von denen wir wissen, dass sich die Situation wegen der zurückgehenden Schülerzahlen etwas verändern wird. Wir sind eine Minderheitskoalition, aber der Landtag hat im Rahmen des Haushaltsbeschlusses den Weg dafür frei gemacht; das Beamtengesetz wurde geändert. Es gab jetzt noch eine Diskussion, ob wir das verpflichtend oder freiwillig machen. Es läuft jetzt auf eine freiwillige Regelung hinaus.

Das war aber der Hintergrund in der letzten Legislaturperiode, dass man gesagt hat: Bevor man die Arbeitszeit freiwillig oder verpflichtend erhöht, müssen wir doch erst mal wissen, wo wir stehen. Deswegen hat man sich hier mit den Gewerkschaften, der GEW, dem Hauptpersonalrat, dem SLV, das ist der Sächsische Lehrerverband, und dem Philologenverband und so weiter und so fort zusammengesetzt und hat sich auf ein Setting geeinigt. Man hat gesagt, dass man sich über ein komplettes Schuljahr die Arbeitszeit anschaut und sich dafür entsprechende Hilfe sucht, um das auch repräsentativ zu gestalten.

Die Firma Prognos hat diese Aufgabe übernommen und ein Erfassungstool entwickelt. Die Lehrkräfte konnten täglich jede einzelne Tätigkeit dort abbilden und weitere Angaben machen. Das haben sie gemacht. Das Ganze lief über genau ein Schuljahr, das letzte Schuljahr, von September bis August, mit einer relativ großen Gesamtzahl. Das hatten Sie erwähnt.

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Das Ziel war, dass wir das mit 4 000 Lehrkräften und ungefähr 500 Schulleitungen machen. Wenn man jetzt mal schaut: Wir haben von der Kopfzahl ungefähr 33 000 Lehrkräfte und Schulleitungen. Netto waren es dann etwas weniger als die 4 000 und die 500 Schulleitungen, aber soweit wir das mit Prognos überschauen konnten, ist es die größte und repräsentativste Studie, die es je in Deutschland gab, was die Lehrerarbeitszeit angeht.

Sie hatten es erwähnt, Frau Senatorin, die Teilnahme war nicht freiwillig, sondern es ist vollkommen klar gewesen, und so war das auch mit dem Lehrerhauptpersonalrat abgestimmt, dass wir im Rahmen der Dienstverpflichtung Lehrkräfte verpflichten, an dieser Studie teilzunehmen. Eine Nichtteilnahme hätte auch entsprechende dienstrechtliche Konsequenzen gehabt. Insofern wurden hier repräsentativ aus den jeweiligen Schularten, Teilzeit, Vollzeit und Schulleitung Zufallsstichproben genommen, und so sind wir dann auf diese Anteile gekommen.

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Als Ergebnis sehen wir natürlich ein Kernmerkmal des Lehrerberufs, einen sehr unterschiedlichen Verlauf der Arbeitszeit der Lehrkräfte im Schuljahresverlauf. Wir starten auf der linken

Seite Ende August, Anfang September und landen dann am Ende bei den großen Ferien. Man sieht hier den klassischen Verlauf. Die rote Linie ist die Sollarbeitszeit, die hellblaue Linie sind die Schulleitungen, die dunkelgrüne Linie sind Lehrkräfte in Vollzeit und die hellgrüne Linie sind die Lehrkräfte in Teilzeit. Man sieht, dass in den Unterrichtswochen sowohl die Vollzeitler als auch die Schulleitung und natürlich mit einer geringeren Arbeitsverpflichtung auch die Teilzeitler etwas über dem Soll sind und das in den Ferien absackt; deswegen dieser Zickzackverlauf, der sich wahrscheinlich in allen Bundesländern abbilden wird.

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Wenn man jetzt auf Details eingeht, hat man hier noch mal einen Überblick. Untersuchungswochen sind alle Wochen. Man sieht dort, dass die Sollarbeitszeit über alle Wochen rechnerisch 33,3 Stunden wäre, wenn man die Ferien entsprechend umrechnet. Wir sind am Ende bei den Vollzeitlehrkräften leicht darunter. Ich will dazusagen, dass es deutliche Unterschiede zwischen den Schularten gibt, und auch innerhalb der Schularten müssen wir uns das noch mal genauer anschauen. Das werden wir machen. Die Arbeitszeitstudie wurde von vornherein von einem Expertengremium begleitet. Das hat im Grunde genommen vorher auch das Setting mit Prognos festgelegt. Dort sind auch Vertreter des Hauptpersonalrats, der GEW und so weiter dabei. Insofern ist das gesamte Setting mit den Gewerkschaften oder dem Lehrerhauptpersonalrat abgestimmt gewesen.

Wir sehen, dass wir bei den Vollzeitlehrkräften im Grunde etwas unter den 40 Stunden geblieben sind – an Grundschulen, Förderschulen und Berufsschulen deutlich darunter, an den Gymnasien etwas mehr, bei den Vollzeitlern. Insofern ist das hier ausgemittelt. In den Schulwochen liegt das über der Sollarbeitszeit – 38,6 Stunden, hier 41 Stunden –, in den Ferienwochen natürlich darunter, und auf den Arbeitstag gerechnet sind das hier statistisch acht Stunden IST und acht Stunden SOLL.

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Wir sehen hier die Verteilung bei den Vollzeitlehrkräften. Diese entspricht vielleicht nicht ganz einer statistischen Normalverteilung, eine Bell Curve ist es nicht ganz, aber es gibt anzahlmäßig einen großen Bereich von Lehrkräften, die sich genau auf diesem Soll befinden, und nach links und rechts pendelt es aus. Diese Ausschläge nach links und rechts sind das, was sich das Expertengremium genau anschaut. Es gibt Lehrkräfte, die 15 Stunden weniger, also 25 Stunden in der Woche arbeiten, und es gibt welche, die 15 Stunden mehr arbeiten. Wir müssen uns natürlich genau anschauen, wie das sein kann und was hier los ist, sowohl auf der einen als auch auf der anderen Seite. Das ist das Feintuning, das in den nächsten Monaten passiert. In den Schulwochen rückt das nach rechts. Das ist klar, weil wir insgesamt bei über 40 Stunden sind.

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Bei den Teilzeitlehrkräften ist die Situation leicht abweichend. Wir haben in den Untersuchungswochen im Durchschnitt über alles 1,4 Mehrstunden. Da ist das Expertengremium dran, was die Ursachen sind. Aus anderen Branchen ist bekannt – und wir glauben, dass das hier auch eine Rolle spielt –, dass bei Teilzeitlehrkräften ein psychologisches Phänomen hineinspielt, dass sie häufig nicht ad hoc oder nicht sehr zeitnah, eher langfristig nachlaufend,

ihren Arbeitsvertrag anpassen, weil sie sagen: Na ja, ich habe jetzt ein bisschen mehr gemacht, aber wegen der Kinder lasse ich es lieber bei dem und dem Bereich. Ich weiß nicht, wie es in anderthalb Jahren ist. – Wir würden es gern sehen, dass die Lehrkräfte, auch die Teilzeitlehrkräfte, das Arbeitsvolumen erhöhen, aber sie sind sehr vorsichtig damit. Das kann ein Grund sein. Wir werden uns das im Detail in den nächsten Wochen anschauen.

Vorsitzende Sandra Khalatbari: Herr Jahns, mit Blick auf die Zeit darf ich Sie bitten, zum Ende zu kommen.

Andy Jahns (Sächsisches Staatsministerium für Kultus): Ich mache schnell. – Ansonsten haben wir bei den Teilzeitlern auch wieder leicht versetzt diese Verteilung auf die Kohorten.

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Zu den Schulleitungen: Schulleitungen arbeiten mehr, haben über alle Untersuchungswochen im Durchschnitt 2,6 Mehrstunden pro Woche.

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Klar, es ist ein Leitungsberuf, aber es ist auch ein Bereich, in dem wir uns genau anschauen wollen, wie man hier zu Entlastungen kommen kann. Wir müssen uns die Arbeitsinstrumente anschauen, die Steuerungsprogramme an den Schulen, wir müssen schauen, ob wir die Digitalisierung an der Stelle noch etwas erhöhen. Auch Assistenz spielt bei uns eine Rolle. Das sind Punkte, die wir in den Blick nehmen wollen.

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Gleiches bildet sich hier ab.

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Hier ist noch mal die Übersicht über die einzelnen Schularten.

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Ansonsten ist hier noch eine Übersicht über die zeitaufwendigsten Tätigkeiten nach subjektiver Bewertung der Lehrkräfte angehängt. Das haben wir auch abgefragt. Man sieht hier, dass es insbesondere um unterrichtsbegleitende Tätigkeiten geht. Darauf will ich aber nicht im Detail eingehen

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Bei den belastendsten Tätigkeiten ist es ein bisschen anders, aber auch daran gibt es einen gewissen Anteil.

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Es ist vollkommen klar, dass sich die Mehrarbeit in den unterrichtsvorbereitenden und -begleitenden Tätigkeiten abspielen muss, weil das Deputat feststeht. Deswegen müssen wir genau die in den Blick nehmen. – Herzlichen Dank!

Vorsitzende Sandra Khalatbari: Vielen Dank, Herr Jahns! – Wir würden uns natürlich sehr freuen, wenn Sie dem Ausschuss die Präsentation hinterher zur Verfügung stellen! – Ist schon geschehen, wunderbar! – Prima, vielen herzlichen Dank! – Dann machen wir weiter mit Herrn Metzger. – Bitte sehr!

Fabian Metzger (Albrecht-von-Graefe-Schule; Schulleiter): Auch von meiner Seite: Schön, dass ich da sein darf! Ich freue mich über die Einladung, dass ich hier sein kann, quasi direkt aus der Schule komme. Noch vor einer Stunde saß ich in meiner Schule mit meiner erweiterten Schulleitung zusammen, und wir haben über das Thema gesprochen, denn es ist tatsächlich ein Thema, das uns in der Schule schon seit Langem sehr auf den Nägeln brennt. Das Ganze interessiert natürlich auch das Kollegium sehr. Dieses Thema steht im Kollegium bei uns an der Schule ganz weit oben.

Grundsätzlich würde ich es natürlich absolut begrüßen, wenn wir auch in der Schule zu einer modernen Arbeitszeiterfassung kommen, aber ich bin voll und ganz bei Ihnen, dass Arbeitszeiterfassung nicht gleich eine Entlastung ist. Wir müssen das wirklich ganz klar voneinander trennen. Das finde ich ganz wichtig.

Wenn ich meine Kolleginnen und Kollegen frage, was sie an der Schule eigentlich belastet, was die Faktoren sind, die dazu führen, dass sie in Teilzeit gehen – – Das machen sehr viele Menschen. Das machen vor allem, auch für mich oftmals überraschend, sehr viele junge Kolleginnen und Kollegen, die gerade frisch aus dem Referendariat kommen. Sie sagen zum Beispiel: Ich beginne mit 18 Stunden, weil ich jetzt erst einmal viel Vorbereitungsaufwand habe. – Sie machen das nicht, weil sie die Teilzeit haben wollen, um mehr Freizeit zu haben, sondern damit sie mehr Zeit haben, den Unterricht vorzubereiten, also um eigentlich arbeiten zu können, und das bei der niedrigeren Besoldung. Das finde ich schon immer sehr dramatisch.

Dann sagen aber die Kolleginnen und Kollegen, zumindest bei uns, zum Großteil: Nicht die Zeit an sich belastet sie, also diese zwei Stunden in der Woche, die sie mehr arbeiten. Das nehmen, glaube ich, viele nicht in der Form unmittelbar wahr. Was sie vor allem belastet, ist: Die Kolleginnen und Kollegen wollen wieder in den Unterricht. Sie wollen mehr in den Unterricht und vor allen Dingen wieder zu den Kindern. Das ist das, was sie wirklich wollen und auch unbedingt brauchen. Darum finde ich es enorm wichtig, dass bei einer Arbeitszeiterfassung der Fokus wirklich darauf gerichtet wird, wie wir die Entlastung schaffen, dass die Kolleginnen und Kollegen wieder in den Unterricht hineinkommen und mit den Kindern arbeiten. Viele denken tatsächlich über Kündigung und dergleichen nach, aber ganz viele sind eigentlich in ihrem Beruf sehr glücklich und machen das mit absoluter Leidenschaft, wenn sie zu dieser Leidenschaft wieder hinkommen und tatsächlich wieder mit den Kindern arbeiten könnten.

Die Aufgaben für Lehrkräfte – Sie haben es beschrieben – sind inzwischen sehr massiv, sehr vielfältig und sehr stark angewachsen. Natürlich hat ein solches Deputatsmodell den großen Vorteil, dass wir dort alles subsumieren und hineinschieben können. Das betrifft nicht nur die Lehrkräfte an einer Schule, sondern Schulleitungen in gleichem Umfang. Sie haben auch ge-

sagt, wie dort die zeitliche Mehrbelastung ist. In meiner Wahrnehmung ist sehr vieles zu Recht hinzugekommen ist, das auch gut ist, aber gleichzeitig ist dadurch die Aufgabenfülle für die Kolleginnen und Kollegen natürlich massiv geworden.

Ich war gerade gestern bei einer Fortbildung zum Thema Nachteilsausgleich. Ich weiß nicht, ob Sie schon einmal durchgegangen sind, was Sie alles an Bürokratie machen müssen, um einen Nachteilsausgleich am Ende formal sattelfest, gerichtsfest, auf die Beine zu stellen. Damit sind Sie ein paar Stunden beschäftigt. Das ist etwas, was die Kolleginnen und Kollegen sehr belastet: diese Aufgaben und Tätigkeiten außerhalb des Unterrichts.

Deswegen: Die Leute wollen in den Unterricht. Die Kolleginnen und Kollegen wollen dort absolut hinein. Sie brauchen die Zeit, um hineinzukommen, und dazu brauchen wir als Schulen die Möglichkeit, wirklich massiv zu entlasten. Dadurch würde auch die Arbeitszeit der Kolleginnen und Kollegen reduziert werden.

Gleichzeitig muss ich aber auch feststellen – da bin ich ganz ehrlich, das ist das zweite Herz, das als Schulleitung in mir schlägt –: Die Art und Weise, wie Kolleginnen und Kollegen arbeiten, ist wirklich sehr vielfältig und breit gestreut. Es gibt Kolleginnen und Kollegen, die mit voller Leidenschaft ganz tolle Unterrichtsmaterialien herstellen, Schnipsel laminieren und dergleichen, die über die Methodik in den Unterricht hineingehen, Kinder fesseln können und so weiter. Das ist massiv zeitaufwendig. Fangen Sie mal an, Schnipsel zu laminieren! Damit haben Sie echt was zu tun, das ist richtig viel Zeit – das wäre Arbeitszeit.

Gleichzeitig haben wir einen anderen Kollegen. Er ist der charismatische Mensch, ein anderer Typus einer Lehrperson. Er geht über die Persönlichkeit hinein, kann die Kinder fesseln und einfangen. Er geht viel mehr über eine unmittelbare Didaktik hinein, und er macht einen genauso guten Unterricht, erzielt genauso gute Ergebnisse, aber hat am Ende eine geringere Arbeitszeitbelastung. Wie werte ich das jetzt? Wie gehe ich damit um, wenn dann die eine Kollegin oder der eine Kollege die Mehrarbeit hat und die, der andere nicht?

Ich will darauf hinaus, dass es mir vor allem große Sorgen macht, wie ich als Schulleitung in ein sinnvolles System des Controllings hineinkomme und wie ich das mit den Kolleginnen und Kollegen thematisieren kann, auch was Effizienz betrifft. Nehmen wir das Beispiel Anträge für Schülerfahrten. Da haben Sie einen ganzen Stapel, um so eine Schülerfahrt zu genehmigen. Dann gibt es Kolleginnen und Kollegen, die bekommen es, ganz ehrlich, nicht so gut auf die Kette. Sie sitzen stunden- und tagelang mit den Sachen da. Andere machen es effizient. Ich brauche als Schulleitung, wenn ich die Arbeitszeit erfasse und sehe, dass diese Ungleichgewichte entstehen, die Möglichkeiten und den Raum, dieses Controlling wahrzunehmen. Daran will ich appellieren: Diese Arbeitszeiterfassung ist das eine, aber was mache ich mit den Ergebnissen, wenn ich das festgestellt habe? – Wir als Schulleitungen müssen in die Lage kommen, dass wir die Ressourcen und Möglichkeiten haben, mit den Kolleginnen und Kollegen ins Gespräch zu gehen, das auszuwerten, zu gewichten, zu unterstützen und so weiter. Das war, ganz ehrlich, auch sehr stark vertreten, dass die Kolleginnen und Kollegen auf der Schulleitungsebene genauso am Limit sind und genauso massiv in die Überforderung hineinkommen. Sie wollen nicht direkt in den Unterricht, aber sie wollen auch wieder an die Kolleginnen und Kollegen heran. Dieser Verwaltungsaufwand, den wir zu tätigen haben, ist wirklich extrem. Er ist wirklich sehr groß.

Ein anderer Punkt, der damit einhergeht: Vielleicht fehlt mir die Kreativität, aber ich frage mich, wie wir dann, wenn Mehrarbeit anfällt, eine tatsächliche Entlastung schaffen. Wie mache ich das dann? Das ist gerade für mich als Schulleitung eine brennende Frage. Soll ich die Lehrkraft für drei Tage aus dem Unterricht nehmen? Wer macht das? Das machen dann wieder andere. Dann haben sie wieder mehr Arbeit. Wie komme ich in das System hinein? Gleichzeitig haben wir unteilbare und teilbare Aufgaben. Ich will es fast gar nicht sagen, aber Sie kennen es ja. Wenn man ins Schulgesetz hineinschaut, sieht man – alles mit einer einzelnen Rechtfertigung, alles auch total in Ordnung –, dass es so viele unteilbare Aufgaben gibt, sodass ich dann die Sorge habe, dass ich bei diesen vielen und unfassbar wichtigen außerschulischen Aufgaben einsparen müsste, um Mehrarbeit abzubauen. Nach den Ferien haben wir unseren Abend der offenen Türen. Das wäre der Klassiker – das ist eine teilbare Aufgabe –, um zum Beispiel Leute mit Mehrarbeit und Teilzeit zu entlasten. Aber wer macht das dann? Soll ich am Ende alle die, die Überstunden haben, vom Abend der offenen Türen freistellen, und soll ich eine Eventagentur engagieren? – Das ist auch nicht das Ziel. Das heißt, es muss dabei auch mitgedacht werden: Wie mache ich das sinnvoll, Mehrarbeit auch wieder abzubauen? – Nicht so, dass die Schulleitung dann Stündchen zählt und anfängt, kreativ zu werden, sondern das muss im System direkt mitgedacht werden.

Ein anderer Punkt, der mich dabei umtreibt, und ich bitte darum, ihn zu beachten, ist die Erstellung von Stundenplänen. Das ist ein ziemlich großes Unterfangen. Wir haben 1 178 Stunden bei uns im System. Wir sind eine mittelgroße Schule. Das ist echt ein kompliziertes Puzzle. Wer Spaß hat zu puzzeln, kann gern mal kommen. Das ist richtig kompliziert, weil wir inzwischen so viele Randbedingungen haben, so viele Quereinsteigende, Referendarinnen und

Referendare, Anpassungslehrgang Plus. Das sind tolle Ideen, um Menschen hineinzubringen, aber das schafft alle Bedingungen und strapaziert unseren Stundenplan wirklich enorm. Auch andere Errungenschaften, zum Beispiel dass Lehrkräfte mit Zwei-Drittel-Stelle ein Anrecht auf einen freien Tag haben, sind toll, aber sie sind auch Blocker im Stundenplan, die dann wiederum dazu führen, dass wir als Schule einen Stundenplan schon fast nicht mehr erstellen können und uns bei Gedankengängen ertappen, die wir nicht wollen. Wir haben zum Beispiel spezielle Profile, die wir uns als Schule erarbeitet haben, um eine moderne Bildung zu ermöglichen, wie klassen- und jahrgangsstufenübergreifende Settings und so weiter. Diese stellen auch Anforderungen an den Stundenplan. Wir bekommen dieses Puzzle langsam nicht mehr hin. Das heißt, auch hier bitte daran denken, wenn so etwas ist, dann geht es nicht einfach so zu sagen: Na, dann ist die Lehrkraft mal für ein paar Stunden nicht da, oder da reduzieren wir mal. – Auch nicht mitten in Schuljahren oder so etwas. Wir denken immer in Schuljahren. Wir brauchen viel Vorlauf für dafür. Wir stecken auch jetzt gerade in der Planung. Im Kopf bin ich im Schuljahr 2026/2027. Bei allen Wünschen und allem Druck bitte darauf achten, dass es handhabbar wird.

Ich habe im Februar die Prognosegespräche mit Personal und so weiter. Wenn ich irgendwelche Änderungen in der Wochenstundentafel habe, muss ich durch die Konferenzen gehen. Das sind alles Dinge, die wirklich einen Vorlauf brauchen. Darum, bitte, ein modernes Arbeitszeitmodell: Ja! Entlastungen schaffen für die Kolleginnen und Kollegen: Ja! Aber bitte schauen, wie wir die realistisch schaffen können.

Möglichkeiten sind für mich klar gegeben. Ich würde es absolut begrüßen, wenn wir diese multiprofessionellen Einstellungen – – Ich finde das gut, aber auch das ist, ganz ehrlich, aus unserem Bedarf heraus. Das sind dann diese 3 Prozent; ich verliere eine Lehrkraft dadurch. Also bitte tatsächlich Verwaltungsleitung aufstocken, IT aufstocken – warum müssen Lehrkräfte in dem Maß IT-Betreuung und andere Bereiche übernehmen? –, Schulsozialarbeit massiv aufstocken. Wir stehen gut da, aber trotzdem ist meine Schulsozialarbeit im Schnitt für sieben bis acht Klassen verantwortlich. Die können natürlich nur die Spitzen abfangen.

Wenn wir zum Beispiel darüber reden zu entlasten, zum Beispiel bei Elterngesprächen, wenn wir viel mehr Schulsozialarbeitende, Psychologen, also diese Multiprofessionellen, an Schulen haben, diese aber nicht zulasten unseres Lehrkräftebestands gehen, sondern wirklich obendrauf kommen, dann können die Lehrkräfte auch wieder in den Unterricht hinein. Das muss bei allem das Ziel sein: die Lehrkräfte in den Unterricht, die Schulleitungen wieder an das Personal, an die inhaltliche Ausgestaltung der Schule hineinzuführen, damit die Leute den Beruf, den sie eigentlich gelernt haben und weshalb sie sich dafür entschieden haben, wieder machen können. Das muss von allem das Ziel sein, und das muss ganz oben stehen und überall mitgedacht werden. – Vielen Dank!

Vorsitzende Sandra Khalatbari: Vielen Dank, Herr Metzger! – Dann machen wir weiter mit Herrn Dr. Mußmann, digital zugeschaltet, inklusive einer Präsentation. – Bitte sehr, Herr Dr. Mußmann!

Dr. Frank Mußmann (Georg-August-Universität Göttingen, Kooperationsstelle Hochschulen; Projektleitung) [zugeschaltet]: Sehr geehrte Frau Senatorin! Sehr geehrte Frau Vorsitzende! Sehr geehrte Abgeordnete! Vielen Dank, dass ich hier beitragen kann! Ich bin zurzeit in Leipzig bei einer Tagung und werde versuchen, das in aller Kürze vorzustellen, was wir bei-

zutragen haben. Wir haben die Situation, dass wir ganz offensichtlich zwei Studien zur selben Zeit haben.

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Ich kann noch eine dritte aus Hamburg beitragen. Wir haben in den letzten zehn Jahren acht Studien in Göttingen durchgeführt. – Herr Jahns, ich freue mich, dass Sie in die differenzierte Auswertung im Haus in Sachsen gehen wollen. Ich würde sehr darum bitten, unsere Ergebnisse mitzuberücksichtigen. – Ich werde am Ende noch mal kurz auf die methodischen Unterschiede eingehen, vielleicht auch in einem zweiten Beitrag. Wichtig wäre mir zunächst schon mal zu sagen: Frau Günther-Wünsch! Sie haben betont, dass die Ergebnisse unterschiedlich seien. Das sehe ich gar nicht so. Die Ergebnisse haben viele Ähnlichkeiten und kommen zu ähnlichen Befunden.

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Zunächst mal die wichtigsten Punkte zu der Göttinger Studie, die wir in Berlin durchgeführt haben: Es konnten Lehrkräfte aus den allgemeinbildenden Schulen teilnehmen, auch Schulleitungen. Wichtig wäre mir, dass wir auch zwei Belastungsbefragungen gemacht haben. Wir haben schon bei den Einlassungen gehört, dass 1 217 Lehrkräfte ein komplettes Jahr teilgenommen haben.

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Wir haben eine Teilnahme von gut 4 Prozent der Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen. Wir haben viele Lehrkräfte aus vielen Schulen beteiligt und insgesamt, wie Sie sehen, auch eine große Anzahl von Zeiteinträgen, 1,7 Millionen, auswerten können. Das haben wir in anderen Studien, die darüber dann den Vergleich geben, leisten können. Die Studien validieren sich natürlich ein Stück weit gegenseitig.

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Sie sehen hier das gesamte Jahr, das wir erfasst haben, und da ist es schon wichtig, dass wir eine Arbeitszeiterfassung vollständig über das Jahr gemacht haben. Darüber ist auch schon reflektiert worden. Das ist wichtig für die Wahrnehmung und das Profil von Lehrkräftearbeitszeiten. 1 272 Stunden sind das Soll, und wie in der KMK üblich, bezogen auf 38 Wochen sind das dann 47 Stunden 15 Minuten als kalkulatorischen Größe, von der wir dann die jeweilige Ist-Arbeitszeit, die tatsächlich gemessen worden ist, zu saldieren haben.

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Herr Jahns hat auf die Repräsentativität Bezug genommen. Es ist klar, dass eine offene wissenschaftliche Studie natürlich den Feldzugang suchen muss. Wir konnten keine Officialstudie machen. Wir konnten keine Dienstverpflichtung machen. Wir haben aber eine ganze Reihe von Plausibilitätskriterien und Maßnahmen eingeführt, um da möglichst nah heranzukommen. Ich bin gespannt auf eine Methodendebatte, die ich gern führen möchte, aber nicht in diesem Rahmen. Gleichwohl haben wir die Ergebnisse des Samples gesichtet, um in der Struktur der Grundgesamtheit Aussagen treffen zu können. Das sehen Sie hier. Wir haben 94 Stunden Mehrarbeit im empirischen Mittel im Jahr. Ich empfehle sehr, in der Debatte ins-

gesamt diese Jahreswerte in den Blick zu nehmen. Dann kommen wir einem zukünftigen Jahresarbeitszeitmodell durchaus nahe. Wenn man das entsprechend sehr großzügig und grob auf die weit mehr als 30 000 Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen in Berlin kalkuliert, dann kommen wir auf diese schon genannten zwei Millionen Überstunden im Jahr, was rein kalkulatorisch 1 300 Vollzeitstellen entsprechen würde.

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Schauen Sie bitte hier auf die Punktwolke! Ich hoffe, dass sie einigermaßen zu sehen ist, denn sie sagt schon sehr viel über die Validität des Datensatzes aus. Die grüne Linie ist die Normwoche, die Normlinie. Sie sehen, die Bilanzen von Lehrkräften oberhalb der grünen Linie mit Mehrarbeit, unterhalb der Linie ohne Mehrarbeit. Sie sehen fast den gesamten Raum abgedeckt. Sie sehen vor allem im oberen Bereich auch extreme Durchschnittswerte, und das sind die Bereiche, um die wir uns kümmern müssen. Darauf ist Herr Metzger gerade schon eingegangen.

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Wenn wir das statistisch grob gewichten, sehen Sie, dass 64 Prozent der Lehrkräfte in der Mehrarbeit sind. Das sind im Übrigen ähnliche Werte, wie wir sie bei den anderen Studien auch haben. Auch in Hamburg haben wir den gleichen Wert ermittelt. Besonders wichtig ist mir aber der rechte rote Teil, wo wir sehen, dass 30 Prozent der Vollzeitkräfte, während der Schulwochen wohlgemerkt, wo die Spitzenbelastungen sind, über 48 Stunden arbeiten. Es wurde eingangs gesagt, das passiert regelmäßig. Das können wir aus unseren Daten in der Form aus methodischen Gründen nicht ableiten, aber in der Summe über das Erfasste. Hier werden definitiv Fürsorgepflichten des Landesarbeitgebers verletzt. Darum muss man sich kümmern, und ich verstehe auch alle Beiträge, die ich bisher gehört habe, dass es genau darum gehen muss.

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Ich will nur kurz darauf hinweisen: Wir haben gerade eine Schulleiterauswertung gemacht, und da sind die Bedingungen in der Tat noch mal herausfordernder und anspruchsvoller. Wenn man bedenkt, dass die Schulleitungen und Lehrkräfte mit Schulleitungsaufgaben besonders gefordert sind, müssen wir uns um diese Gruppe definitiv kümmern.

Das ist genau der Punkt, um den es uns geht. Wir sehen insgesamt hohe Arbeitszeiten, die ein Problem sind. Die hochengagierten Lehrkräfte, die das auf Dauer nicht ihr gesamtes Berufsleben durchhalten können, und diese Hotspots zu identifizieren, gerade darum geht es.

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Die Arbeitszeit – das muss man als Zweites bedenken – ist nur die Spitze des Eisbergs. Wir haben außerdem vielfältige qualitative Belastungen, die wir berücksichtigen müssen.

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Die Besonderheit unserer Studie ist, dass wir nicht nur Arbeitszeiten haben – das hat auch die Prognos-Studie gemacht –, sondern gleichzeitig auch eine Belastungsstudie durchgeführt ha-

ben, und dann kann man die zeitlichen Werte, die quantitativen und qualitativen, miteinander matchen, und das ist jetzt wirklich besorgniserregend. Wir sehen hier, dass zwei Drittel der Lehrkräfte erhöhten Gesundheitsrisiken ausgesetzt sind. Wir messen das mit international gängigen Instrumenten, wie dem Well-Being-Index der WHO, dem Copenhagen Burnout Inventory oder auch der Gratifikationskrise. Wir sehen darüber hinaus sogar zwischen 20 und 30 Prozent Lehrkräfte im Hochrisikobereich. Um diese müssen wir uns kümmern.

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Wenn Sie auf diese Punktwolke schauen, das sind die gematchten Daten, dann sehen Sie, dass wir die roten Kreuze, mit anderen Worten hochbelastete Lehrkräfte im gesundheitlichen Risiko, sowohl oberhalb der grünen Linie, also mit Mehrarbeit, aber auch ohne Mehrarbeit haben. Um all diese Lehrkräfte müssen wir uns kümmern, denn wir wollen sie möglichst lange im Beruf gesund erhalten.

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Ich möchte hier noch den Vergleich mit anderen Berufsgruppen repräsentativ in Deutschland ziehen. Links sehen Sie die Arbeitsintensität, wie wir sie über den DGB-Index „Gute Arbeit“ abfragen. 35 Prozent der Beschäftigten in Deutschland sehen sich dort in sehr hohem Maße einer sehr intensiven Arbeitsverdichtung ausgesetzt. Sie sehen in den Lehrkraftstudien, die wir gemacht haben, speziell in Berlin, dass 58 Prozent, also nahezu die doppelte Menge, unter hochverdichteten Bedingungen arbeiten. Das ist eine Situation, die wir bei allen Beschäftigten mit Interaktionsarbeit sehen, die unbedingt angegangen werden muss, weil es natürlich Langfristfolgen hat.

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Ich komme zum letzten Punkt, den ich in der Kürze zeigen kann. Das ist die Arbeitszeitdokumentation. Da sehen Sie, dass sich 77 Prozent der Lehrkräfte, die wir befragt haben, eine vereinfachte, dauerhafte Form der Arbeitszeiterfassung wünschen und sich davon eine höhere Transparenz versprechen und insbesondere auch, dass sie perspektivisch darüber zu besseren Arbeitsbedingungen kommen, weil man das dann besser in Feedbackschleifen zusammenbekommt.

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Ich will zuletzt sagen: Es gibt durchaus auch Vorstellungen, die ich mit Mark Rackles zusammen auch schon in einer Expertise zu Papier gebracht habe, wie man Arbeitszeit und ein Prozessmodell erfassen kann. Das ist etwas, das man nicht von heute auf morgen umsetzen kann, wofür es unbedingt eine Pilotstudie und einen eingehenden Vorbereitungsprozess braucht. Darauf kann man sich sicherlich noch mal beziehen.

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Arbeitspolitische Handlungsempfehlungen haben wir in aller Kürze abgeleitet: Es ist auf der einen Seite eine Personalfrage, insbesondere hinsichtlich zusätzlicher anderer Professionen, die zur Entlastung für fachfremde Ausgaben eingesetzt werden. Wir sehen, dass wir eine Reform des Deputatsystems brauchen, das habe ich auch aus allen Beiträgen bisher gehört, und

eine Stärkung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, insbesondere bei den hochengagierten und teilweise auch hochbelasteten Lehrkraftgruppen. Diese brechen uns auf Dauer weg. Wir fahren das System möglicherweise auf Verschleiß, wenn wir da nicht aufpassen. Ich bin sehr erfreut, Herr Jahns, dass Sie das in Sachsen angehen wollen, denn gerade bei diesen Histogrammen, der rechte Teil – – Sie hatten gezeigt, dass es eine große Gruppe gibt, die mehr als 10, teilweise 15 Stunden, in der Mehrarbeit sind. Das sind Leistungsträger im System. Mit denen und deren Arbeitsbedingungen müssen wir uns auseinandersetzen und auch zu Lösungen kommen.

Der letzte Punkt, den ich nennen will, ist die Frage der digitalen Infrastruktur. Da reicht es definitiv nicht, sie nur vorzuhalten, sondern sie muss gestaltet werden. Da braucht es eine Beteiligung der Kollegien. Da müssen Medienbildungskonzepte und digitale Schulstrategien entwickelt werden. Wir haben heute Ergebnisse, die uns zeigen, dass unter den gegenwärtigen Bedingungen die Digitalisierung von Lehrkräften zum überwiegenden Teil eher als Belastung wahrgenommen wird. Wir wissen wissenschaftlich und auch aus vielen Experimenten, dass das im Gegenteil anders möglich wäre, wenn man das anders organisieren würde. Ich bin damit am Schluss. – Vielen Dank!

Vorsitzende Sandra Khalatbari: Vielen herzlichen Dank für Ihre Darstellung! – Frau Wienczek, bitte sehr!

Kathrin Wienczek (Deutscher Philologenverband, Landesverband Berlin/Brandenburg e. V.; Vorsitzende): Nachdem wir in diversen Studien festgestellt haben – – Herr Dr. Mußmann, Sie haben recht, es gibt so viele Studien, und immer kam dasselbe dabei heraus. – Frau Vorsitzende! Ich möchte noch eines sagen: Sie haben vorhin gesagt, die Lehrkräfte sind überfordert. – Nein, sie sind überlastet. Wir wollen nicht sagen, dass unsere Lehrkräfte überfordert sind, denn das würde heißen, sie können es eigentlich nicht, sondern sie sind wirklich überlastet durch das, was man von ihnen erwartet. Aber das nur ganz nebenbei.

Die Arbeitszeit, die von den Kollegen im Deputat verlangt wird, beträgt in Berlin 26 Stunden. Damit sind, wenn ich mit einer 40-Stunden-Woche rechne, noch 14 übrig. Nun kann jeder selbst einmal ein Rechenexempel machen, was in diese 14 Stunden alles hineinmuss. Das fängt bei Vorbereitung an, Nachbereitung, Kontrolle, Elterngespräche, Tag der offenen Tür. Wenn ich das alles mache, dann sagt mir mein rationaler Menschenverstand, dass das alles natürlich nicht gehen kann. Nun gibt es den Hinweis auf die Ferien, dass auch Sachsen ein bisschen was relativiert habe. Es gibt auch schon Urteile, dass Richter festgestellt hätten, wenn Lehrer die Ferien herausarbeiten müssten, müssten sie pro Woche etwas mehr arbeiten, aber selbst dann lägen wir teilweise immer noch darüber. Wenn es Spitzenzeiten gibt, in denen jemand so viel arbeitet, dann geht das an die Gesundheit, und es hilft mir nichts, wenn er sich dann in den Ferien nicht regenerieren kann, wenn er vorher im Grunde genommen schon über die Klippe ist, wenn ich das mal so salopp sagen darf. Das heißt, wir haben in der Hinsicht ein Problem.

Ich möchte jetzt aber auf die andere Frage eingehen: Was kann man machen, um zu entlasten, und vor allen Dingen: Was ist Arbeitszeiterfassung? – Arbeitszeiterfassung und Entlastung haben tatsächlich meistens nichts miteinander zu tun. Das eine stellt nur fest, wie viel ich arbeite, und das andere wäre, nachdem ich das festgestellt habe, was ich damit mache. Arbeitszeiterfassung ist bei einem Lehrer sehr schwer, denn wir haben Vertrauensarbeitszeit. So heißt

das offiziell. Das sind diese 14 Stunden oder etwas mehr, die wir über das Deputat hinaus haben. Diese können wir uns so einteilen, wie wir möchten. Das ist vorhin schon angedacht worden. Das ist tatsächlich ein Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Berufen, dass der Lehrer diese Möglichkeit hat, dass er seinen Stundenplan hat. Ich bin übrigens auch Lehrerin, seit dem 1. August seit 40 Jahren, ich weiß also, wovon ich rede. Um den Stundenplan herum kann er sich vieles legen, und das ist tatsächlich ein Wettbewerbsvorteil.

Wenn ich jetzt diese Vertrauensarbeitszeit erfassen will, dann wird es schwierig. Das ist auch etwas, was bei Studien – – Auch mein Verband hat eine bundesweite Studie aufgelegt, kurz vor Corona. Auch da haben wir die Arbeitszeiten untersucht, im Übrigen mit der Uni Rostock zusammen. Dabei wurde festgestellt, dass es für Kollegen sehr schwierig ist, das, was sie zu Hause machen, richtig zu erfassen. Da gibt es die verschiedensten Menschentypen. Da gibt es die, die es ganz genau machen. Dann gibt es die, die vergessen, auf den Knopf zu drücken, sage ich mal ganz salopp. Sie machen in Wirklichkeit viel mehr. Dann gibt es natürlich auch ein paar, die nicht darauf drücken. Wir wissen, es gibt in allen Berufen ein paar schwarze Schafe. Diese Vertrauensarbeitszeit ist im Grunde genommen sehr schwer zu erfassen, um das rechtssicher zu machen, wenn ich daraus Schlussfolgerungen ziehen will.

Im Grunde genommen gibt es nur eine Variante, die todsicher ist, und diese können wir gerade aus verschiedensten Gründen nicht machen – das fängt bei Geld an und hört bei Lehrer auf –, und zwar, dass ich in allen Schulen voll ausgestattete Arbeitsplätze für Lehrer schaffe. Der Lehrer arbeitet in der Schule. Dann kann die Arbeitszeit genau erfasst werden. Jetzt kommen wir zu dem Problem, wenn er dann seine Arbeitszeit um hat, dann lässt er den Stift fallen. Ich brauche hier, glaube ich, keinem erklären, dass das System dann kollabiert. Dann gibt es die Möglichkeit, dass ich Mehrarbeit anweise. Diese muss auch wieder nachgewiesen werden, also auch da haben wir die verschiedensten Probleme, die passieren, wenn ich das so mache. Das wäre aber die einzige saubere Lösung, um festzustellen, wie viel ein Lehrer tatsächlich arbeitet.

Die andere Variante wird zurzeit in Pilotphasen erfasst. Bremen ist schon genannt worden. Man versucht, hier etwas zu machen. Ich warne davor, dass wir hier Schnellschüsse machen. Die Schnellschüsse können ganz schnell nach hinten losgehen, denn ich werde das feststellen, was auch Herr Metzger schon gesagt hat, dass es den einen gibt, der 25 Stunden braucht, und den anderen, der 50 Stunden macht. Wie gehe ich damit um? Im Übrigen ist der eine kein schlechterer Lehrer als der andere. Dann kann ich das auch noch in Fächer unterteilen. Wir haben früher immer salopp untereinander gesagt – – Wenn der Deutsch- und Englischlehrer zu mir gesagt hat: Du als Mathe- und Physiklehrerin hast es gut. – Dann habe ich gesagt: Na, Junge, Augen auf bei der Fächerwahl. – Wir brauchen aber den einen genauso wie den anderen. Ich kann doch jetzt nicht anfangen, die Tatsache, dass ich einen Abituraufsatz in Deutsch mit einem anderen zeitlichen Aufwand korrigiere – – Ich gebe zu – ich bin Mathelehrerin und habe schon viele Abiturarbeiten korrigiert –, dass ich in Mathe etwas weniger Zeit brauche als der Deutschkollege. Wie wollen wir das denn aber gegeneinander aufrechnen? Wie soll denn das passieren? Was tragen wir in Kollegien hinein, wenn plötzlich jeder nach seinen Fächern differenziert so etwas macht? Das muss man alles im Hinterkopf haben, wenn man das mit der Vertrauensarbeitszeit machen möchte, oder man nimmt die Variante mit dem Arbeitsplatz.

Dann möchte ich noch einmal kurz zum EuGH-Urteil kommen. Es ist immer faszinierend. Alle stellen sich hin: Der EuGH hat gesagt, es muss Arbeitszeiterfassung passieren, als jetzt

müssen wir. – Das Bundesarbeitsgericht hat auch etwas gesagt. Übrigens, das Bundesarbeitsgericht ist, wenn wir Verbeamtete haben, gar nicht zuständig. Außerdem ging es da um ein Personalratsmitglied. Man muss das alles immer genau lesen. Man kann Äpfel nicht mit Birnen vergleichen. Was das Gerichtsurteil vom EuGH angeht: Das war eine Grundsatzentscheidung, und daraus resultierte eine Richtlinie, und zwar die Richtlinie 2003/88/EG. Diese enthält Ausführungsbestimmungen. Da gibt es § 17 Abweichungen und Ausnahmen. Da steht genau die Klientel drin, bei der es nicht so gut geht, nämlich wenn ein größerer Teil der Arbeit eigenverantwortlich geleistet wird. Das ist genau das, was der Lehrer macht, per Definition. Das heißt, wir können eigentlich nicht aus dem Urteil des EuGH ableiten, dass zwingend eine Arbeitszeituntersuchung stattfinden muss. Ich wollte das nur mal anmerken.

Dass viele Kollegen trotzdem eine fordern, kann ich voll nachvollziehen. Das kenne ich auch. Ich spreche auch viel mit meinen Kollegen, und die sagen: Ja, dann wissen wir endlich, wie viel wir arbeiten. – Ich sage: Ja, und dann? – Dann gucken Sie mich an und sagen: Mmh, genau. Was dann? – Das heißt, sie hoffen tatsächlich, dass es ihr Arbeitsleben erleichtert, wenn eine Arbeitszeiterfassung kommt. Das wird es nicht per se, denn wenn wir alles mal zusammenfassen, dann gibt es ein paar Möglichkeiten. Ich komme, erstens, zur unrealistischen: Wir machen eine Deputatsenkung. Ich sage Ihnen, das wären ungefähr zwei Stunden, wenn Sie das wirklich kompensieren wollen. Ich brauche nicht darüber zu reden, was das heißt, wenn man in der ganzen Republik sowieso schon knapp mit Lehrern ist. Wir können inzwischen auch nicht sagen: Wer bei drei nicht auf dem Baum ist, geht dann mal vor die Klasse. – Ein bisschen Qualität sollte das alles schon noch haben. Das heißt, das wäre eine Lösung.

Es ist auch eine Lösung, dafür zu sorgen, dass die Lehrer von den Arbeiten entlastet werden, die nicht den Unterricht betreffen. Das waren Teams, Schulassistenzen, was auch immer – wie auch immer man es nennt, in den Bundesländern hat das unterschiedliche Namen –, die dabei praktisch mithelfen. Man kann natürlich auch Attraktivität herstellen. Ich selbst, ich sage es gern, bin in Brandenburg Lehrerin. Wir haben also auch noch ein anderes Bundesland hier. Sie haben vielleicht mitbekommen, dass wir gerade ein bisschen Stress mit unserem Ministerium haben, aber wir hatten es auch schon ganz gut. Wir haben Attraktivitätsverhandlungen gemacht, und zwar sehr erfolgreich. Die Modelle, die Brandenburg dort ausgearbeitet hat, haben tatsächlich Erfolg gehabt, bis jetzt die leidige 26. Stunde – Das will ich jetzt aber nicht thematisieren.

Dabei ist natürlich etwas auch ganz wesentlich gewesen, das ich in Berlin ein wenig vermisse, und das ist die Anerkennung der Kollegen. Ich möchte ein Beispiel aus Berlin geben: Dort wird jemandem die Entlassungsurkunde aus dem Schuldienst einfach per Post zugestellt. Er geht mit 65 Jahren in seinen normalen Ruhestand, und die Urkunde wird zugestellt. So etwas kenne ich gar nicht. Da könnte es doch mal so etwas wie ein Dankeschön oder Blumen geben, wenn man so lange gearbeitet hat. Das ist vielleicht auch Zufall gewesen, aber die Frage ist: Wie gehe ich damit um? Wie erkenne ich das alles an? –, denn das Wohlbefinden eines Lehrers hängt auch davon ab, ob er sich wohlfühlt. Oft macht man etwas mit ein bisschen mehr Freude, wenn man sich wirklich wohlfühlt, und da liegt manches dann leider doch im Argen.

Was Brandenburg gemacht hat, die wichtigsten Sachen, kann ich Ihnen gern sagen. Auch wir haben das Problem, dass viele Lehrer mit 63 gehen. Das kann man auch nachvollziehen. Ich sagte Ihnen gerade, ich habe 40 Dienstjahre, und ich werde im Januar 63. Ein Großteil der Lehrer kommt aus den alten Ostgebieten. Das heißt, sie haben mit 22 vor der Klasse gestanden und haben 40 Jahre, und wer 40 Jahre vor einer Klasse gestanden hat – – Das schaffen die Jüngeren nicht mehr, es sei denn, man lässt sie bis 70 arbeiten, dann haben sie noch eine Chance. In der Hinsicht kann man das schon verstehen.

Wir haben in Brandenburg gemeinsam mit dem Ministerium ein Programm entwickelt, dass die längere Arbeit, schon über 63 hinaus, honoriert wird. Da werden Zulagen gezahlt, die übrigens nicht klein sind: 700 Euro im Monat die ersten zwei Semester, dann 800 Euro, dann 900 Euro, und wer über den Ruhestand hinaus noch arbeitet, auch 900 Euro, wer also sagt: Okay, ich mache noch mal ein Jahr, ich bin noch nicht so belastet. – Dann haben wir festgestellt, dass jüngere Kollegen meistens in Teilzeit arbeiten, aber nicht alle. Wie Sie alle wissen, ist Geld auch nicht ganz unwichtig, wenn man jung ist, Familie gründet und so weiter. Wir haben also gesagt, wer freiwillig eine Klasse oder einen Kurs zusätzlich übernimmt, wird dafür richtig bezahlt.

Vorsitzende Sandra Khalatbari: Frau Wienczek! Mit Blick auf die Zeit darf ich Sie bitten, zum Ende zu kommen.

Kathrin Wienczek (Deutscher Philologenverband, Landesverband Berlin/Brandenburg e. V.): Ja. – Dasselbe: Ansparen, kurzfristig, damit man sie später abbummeln kann. Das ist also im Großen und Ganzen gemacht worden. Wie gesagt, es muss etwas passieren. Ich halte die Arbeitszeiterfassung nicht für die Lösung, nur als Zeichen dafür, was wirklich passiert, und ansonsten müssten wir überlegen, wie wir die Kollegen entlasten können. – Danke!

Vorsitzende Sandra Khalatbari: Vielen Dank! – Dann steigen wir in die Beratung ein. Mit Blick auf unsere verbleibenden 28 Minuten darf ich die Kolleginnen und Kollegen bitten, die auf der Rednerliste stehen, die ich gleich vorlesen werde, sich wirklich auf die Fragen zu konzentrieren, sodass die Gelegenheit da ist, denn wir haben hinterher noch eine Antwortrunde, dass wir doch sehr auf unsere Zeit achten und, ich habe es im letzten Ausschuss gesagt, auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hier im Abgeordnetenhaus Rücksicht nehmen. Ich habe heute ein bisschen länger reden lassen vonseiten der Anzuhörenden, weil einige extra aus anderen Bundesländern angereist sind und Präsentationen meist nicht so einfach in Gänze in Kürze darstellbar sind, wobei Sie sich alle die größte Mühe gegeben haben. Von daher darf ich die Kolleginnen und Kollegen bitten, sich wirklich auf die Fragen zu konzentrieren, damit die entsprechenden Expertinnen und Experten die Möglichkeit haben, adäquat zu antworten. – Wir beginnen mit Frau Brychey.

Franziska Brychey (LINKE): Vielen Dank, Frau Vorsitzende! – Ich beginne mit den Fragen an den Senat. – Frau Senatorin! Sie haben von den Bereichsausnahmen gesprochen und dass es eine KMK-Abstimmung dazu gibt. Darf ich das so interpretieren, dass Sie jetzt keine Arbeitszeiterfassung anstreben? Sie hatten gesagt, eine Pilotierung, so ähnlich wie in Bremen, wäre nicht ausgeschlossen. Das heißt aber nicht, dass wir das jetzt auch aufnehmen. Da will ich noch mal nachfragen, ob Sie sich zumindest einen Piloten vorstellen können. Sie hatten gesagt, die Arbeitszeiterfassung und die Entlastung wären zwei Dinge. Ich will aber noch mal

konkret nach den Plänen des Senats für die Überstunden fragen, die doch tatsächlich anfallen. Damit muss ein Umgang gefunden werden.

Ich will noch nach dem Referentenentwurf der Schulgesetznovelle fragen, weil da in § 64 d auch schon Vorsorge getroffen ist für eine eventuelle Arbeitszeiterfassung, ob es hierzu Pläne gibt. Ich will auch noch mal fragen, was die Arbeitsbelastung der Kolleginnen und Kollegen angeht, insbesondere die Anzahl der Kündigungen vor Ruhestand, also vor Eintritt in die Rente oder Pension, ob die Anzahl nach wie vor bei 1 000 Kolleginnen und Kollegen pro Jahr liegt, die den Schuldienst vorzeitig verlassen.

Herrn Akgün würde ich gerne fragen, welche Vorschläge die GEW zur Reduktion von Arbeitszeit und Arbeitsbelastung konkret unterbreitet. Sie hatten auch ein einjähriges Pilotprojekt zur Arbeitszeiterfassung vorgeschlagen. Welche Zielrichtungen stellen Sie sich dort vor? Wie könnte eine Überstundenregelung zum Abbau der Überstunden aussehen? Vielleicht können Sie auch noch mal etwas zu den Folgen der Belastung sagen. Sie hatten es schon ein bisschen angesprochen: Thema Teilzeit, Thema Gesundheit und Thema Kündigung.

Herrn Mußmann will ich gerne fragen: Sie hatten uns dargestellt, dass die Schulleitungen insbesondere betroffen sind. Gibt es noch andere Gruppen, die quasi in der Spitzenbelastung liegen, die besonders belastet sind? Welche Belastungsfaktoren konnten Sie möglicherweise ausmachen? Sie hatten die Expertise gemeinsam mit Mark Rackles von 2024 angesprochen und Ihren Vorschlag einer Pilotstudie. Das würde mich auch interessieren. Falls Sie noch etwas zum Vergleich der verschiedenen Studien aus Sachsen und aus Berlin sagen könnten, wäre ich auch sehr dankbar.

Herr Jahns, vielen Dank, dass Sie da sind aus Sachsen! Ich weiß jetzt nicht so genau, wie in Sachsen diese Themen Kündigungen lange vor Ruhestand, langzeiterkrankte Kolleginnen und Kollegen und Teilzeitquote aussehen. Können Sie noch etwas dazu sagen, wie belastet die Kolleginnen und Kollegen in Sachsen aktuell sind? Das Thema Arbeitszeitkonten ist in Berlin historisch sehr umstritten, weil auch Zusagen dort nicht eingehalten worden sind seitens der Politik. Wie sieht das in Sachsen aus mit dem Vertrauen im Hinblick auf freiwillige Mehrarbeit, um dann Vorteile später, in einigen Jahren, erhalten zu können? Haben Sie bei sich eine Diskussion über die Reduktion der Stundentafel in Sachsen, also dass man konkret an Flexibilisierung, fachübergreifenden, epochalen Unterricht, Digitalisierung herangeht, um die Stundentafel zu reduzieren?

An Herrn Metzger noch zwei Fragen: Sie sprachen von Überlegungen vieler Kolleginnen und Kollegen.

Vorsitzende Sandra Khalatbari: 3:33 Minuten, liebe Frau Kollegin!

Franziska Brychcy (LINKE): Ja. – Zwei Fragen habe ich noch: wie viele Kolleginnen und Kollegen sich mit dem Gedanken tragen zu kündigen und wie Sie die Stimmung wahrnehmen zum Thema Arbeitszeiterfassung im Kollegium.

Vorsitzende Sandra Khalatbari: Frau Knack, bitte sehr!

Lisa-Bettina Knack (CDU): Vielen Dank, Frau Vorsitzende! – Ich habe eine spezielle Frage – erst mal vielen herzlichen Dank für Ihre Ausführungen –, und zwar an Herrn Akgün. Frau Günther-Wünsch hatte gesagt, dass Sie die Entlastungsgespräche für schulisches Personal aufgenommen hatten. Wie empfinden Sie es? Ist das konstruktiv? Könnten Sie vielleicht noch ein, zwei Worte dazu sagen?

Was mich wirklich sehr interessieren würde, ist: Gefühlt hat jeder von Ihnen gesagt, dass die Arbeitszeiterfassung eigentlich kein einziges Problem lösen wird, weil das die Grundbelastung nicht wirklich ändert, weil die Aufgabenfülle streckenweise einfach sehr überbordend ist. Wenn Sie eine Aufgabe, die nichts mit Unterrichten zu tun hat, sofort streichen könnten, welche wäre es? Mich würde interessieren, was Sie spontan sagen würden.

Inwiefern sind digitale Ergänzungen, zum Beispiel WebUntis, bettermarks oder dergleichen, Möglichkeiten, um Belastungen von Lehrkräften zu reduzieren? In Form von: Ich muss was kontrollieren –, und bettermarks könnte man zum Beispiel streckenweise als Hausaufgabenerersatz nehmen, weil man damit automatisch die Rückmeldung bekommt, wie viele Aufgaben richtig gelöst wurden und wie viele nicht. Es würde ganz viel Nachkontrolle wegfallen. Das sind alles Bausteine, die in diesen ganzen Bereich hineinfallen. Inwiefern werden solche Tools schon genutzt? Wird geprüft, wie das in den Schulalltag integriert werden kann?

Die dritte Frage ist: Sollte es zu einer Form der Arbeitszeiterfassung kommen, bin ich mir ehrlicherweise ziemlich sicher, dass ganz viele Lehrkräfte ihre Arbeitszeit gar nicht mehr richtig angeben, gerade diejenigen, die zu Hause arbeiten, vielleicht irgendetwas recherchieren oder da noch mal was machen oder hier ein Arbeitsblatt erstellen. Ich glaube, das ist tatsächlich sehr schwierig. Damit würden wir in Bereiche reinkommen, die nicht kontrollierbar sind, weil es die Privatsphäre umfasst. Wie sehen Sie das, noch mal sehr konkret auf diese speziellen Fälle bezogen? Glauben Sie, dass alle Kolleginnen und Kollegen die Arbeitszeiterfassung so umsetzen würden, wie es eigentlich gewünscht ist? – Vielen Dank!

Vorsitzende Sandra Khalatbari: Dann machen wir weiter mit Frau Kittler.

Regina Kittler (LINKE): Vielen Dank, Frau Vorsitzende! – Danke schön an die Anzuhörenden! Gleich am Anfang möchte ich die Frage nach der Attraktivität des Berufs stellen. Sowohl die Senatorin als auch Herr Jahns haben die Attraktivität hervorgehoben. Bei Herrn Jahns muss ich wirklich mal nachfragen: Ist es wirklich attraktiv, sich nachts um 22 Uhr an die Kontrolle von Klassenarbeiten oder Klausuren zu setzen oder sich für den Sonntagabend zu entscheiden? Empfinden Sie das wirklich so? Was sagen die anderen Anzuhörenden zu dieser Aussage? Das würde mich interessieren.

Was heute überhaupt noch keine Rolle in dem Sinne gespielt hat: Wir hatten mal Zeiten, in denen wir auch Reserven bei den Lehrkräften hatten. Die Ausstattung in Berlin mit Lehrkräften in einigen Bezirken ist weit unter 100 Prozent. Wie wirkt sich denn das auf die Belastung aus? Da sind dann besonders die in Berlin tätigen Kolleginnen und Kollegen von mir gefragt. Wie sehen Sie denn den Rückgang der Abminderungstatbestände in den letzten Jahrzehnten? Ich selbst habe 33 Jahre bis zum Abitur in Schulen gearbeitet und weiß genau, was hier alles verloren gegangen ist in den letzten Jahrzehnten. Denkt zum Beispiel der Senat auch mal darüber nach, bei den jüngeren Kolleginnen, die Kleinkinder haben, zum Beispiel daran einen Abminderungstatbestand zu knüpfen, oder für die Arbeit in der Sek II, also wenn man deut-

lich mehr als die Hälfte dort arbeitet, das ebenso zu tun, denn dafür haben die Schulen keine Reserve? Das wäre eine Frage an den Senat oder auch an die GEW.

Welche Auswirkungen hat denn eigentlich eine Dauerüberlastung in der Unterrichtszeit, also außerhalb der Ferien, auf den Gesundheitszustand beziehungsweise die zukünftige Belastbarkeit von Kolleginnen und Kollegen? – Wir kennen das alle. Die Ferien fangen an, und die Kolleginnen und Kollegen werden krank. Es muss ja einen Zusammenhang geben. Ich würde den mal so aufmachen.

Können Sie noch etwas sagen, also die, die über Untersuchungsergebnisse gesprochen haben, welche Schularten besonders belastet sind. Gibt es hier Unterschiede? – Danke!

Vorsitzende Sandra Khalatbari: Vielen Dank! – Dann stehe ich in meiner anderen Funktion selbst auf der Redeliste.

Sandra Khalatbari (CDU): Ich würde gerne Herrn Jahns zum Thema Vorgriffsstunde fragen, da ich selbst aus NRW komme und viele Jahre als Lehrkraft im Rahmen der Vorgriffsstunde gearbeitet habe, ob es da eine Konstellation gab, an die Sie sich an NRW angelehnt haben, oder ob das komplett eigenständig ist. Dann hatten Sie das Thema Erfassungstool angesprochen. Könnten Sie das vielleicht noch mal mit zwei, drei Sätzen konkretisieren?

Herr Akgün! Sie haben vorhin das Beispiel genannt, dass morgens um 7.30 Uhr jemand vor der Schule steht, ob das dann unbedingt notwendig sein muss. Was stellen Sie sich vor? Wie kann man im Rahmen des schulischen Alltags und mit Blick auf den Einsatz der Lehrkräfte hier vielleicht strukturierter vorgehen, sodass die Lehrkräfte auch passgenau eingesetzt werden können? Was ist da Ihre Vorstellung?

Dann hatten Sie, Herr Metzger, das Thema Nachteilsausgleich und Notenschutz angesprochen als unglaublich arbeitsaufwändige Aufgabe, wogegen ich gar nichts sagen wollen würde. Ich frage mich nur, wenn es nicht die Lehrkraft oder die Lehrkräfte im Rahmen der Klassenkonferenz machen, die die Schülerin oder den Schüler unterrichten, wer soll es dann sonst machen? Es ist meines Erachtens nicht möglich, dass es irgendwoandershin verlagert wird.

Dann doch noch mal zu Herrn Jahns: Sie hatten vorhin das Thema Deputat und freie Gestaltung angesprochen, diese freie Gestaltung, die man neben dem Unterrichtsdeputat hat. Da haben Sie gesagt, vielleicht ist das eventuell doch auch etwas Positives, die eigene Gestaltungsmöglichkeit, die eigene Freiheit, sich Dinge zurechtzulegen. Aus eigener Erfahrung kann ich sagen, ich habe mich hervorragend um 22 Uhr abends an den Schreibtisch gesetzt und Dinge getan, aber ich glaube, das ist sehr individuell. Deshalb auch die Frage: Diese verschiedenen Menschengruppen, die vorhin angesprochen worden sind – jeder ist in seiner Persönlichkeit so unterschiedlich, und jeder hat einen anderen Ansatz, der eine ist sehr strukturiert und kommt gut damit zurecht, der andere ist eher unstrukturiert, kommt aber trotzdem auch auf sehr gute Ergebnisse –, wie haben Sie diese verschiedenen Menschentypen in den Studien erfasst? Sind sie überhaupt erfasst worden?

Zum Thema Stundenplan und persönliche Rahmenbedingungen der einzelnen Lehrkräfte: Das ist das, was Sie, Herr Metzger, gesagt haben, was das Puzzleartige darstellt. Wie schafft man es, die einzelnen Rahmenbedingungen und auch persönlichen individuellen Dinge der Lehr-

kräfte mit zu berücksichtigen? Wie könnten Sie sich vorstellen, dass es überhaupt in dieser Arbeitszeiterfassung abgebildet wird? – Vielen Dank!

Vorsitzende Sandra Khalatbari: Dann machen wir weiter mit Herrn Krüger.

Louis Krüger (GRÜNE): Ich versuche, es kurz zu fassen. Viel wurde auch schon gefragt. Einmal an Herrn Akgün: Auch in Anbetracht der großen Zahl von überfrequenten Klassen, die wir in Berlin haben, gerade an den ISS und Gemeinschaftsschulen, hätte ich die Frage, inwiefern Sie auch große oder übergroße Klassen als einen Faktor für zusätzliche Arbeitszeit oder Belastung sehen. Angeschlossen die Frage nach der Attraktivität des Lehrkräfteberufs und inwiefern das durch eine Arbeitszeiterfassung eingeschränkt wäre: Teilen Sie das, dass an sich die Arbeitszeiterfassung diese Attraktivität einschränkt, oder kann ich vielleicht auch trotzdem flexibel arbeiten und muss das dann nur aufschreiben, dass ich um Uhrzeit XY noch mal gearbeitet habe? Das fände ich spannend, inwiefern da wirklich ein Zusammenhang gesehen wird.

An Herrn Jahns die Frage, ob Sie Erkenntnisse darüber haben, inwiefern die Erfassung selbst als Belastung empfunden wird, weil das auch immer die Frage ist, wie viel mehr Arbeit habe ich an sich durch die Erfassung. Haben Sie dazu Erkenntnisse? Könnte man die Art und Weise, wie – Sie in Sachsen oder Herr Mußmann dann in Berlin – Arbeitszeit erfasst wurde – – Ist das schon eine Grundlage, wenn man jetzt sagen würde, man würde eine Arbeitszeiterfassung einsetzen? Kann man damit arbeiten, oder bräuchte man da noch mal etwas ganz anderes?

Daran anschließend an Herrn Metzger die Frage der Praktikabilität: Wie würden Sie sich eine praktikable, einfache, unbürokratische Arbeitszeiterfassung vorstellen? Welche Kriterien müsste das erfüllen?

Die Senatorin hatte das Stichwort Präsenzberuf angesprochen. Das ist natürlich noch mal ein ganz neues Feld. Das ist für mich eine Frage, inwiefern das Arbeiten in der Schule selbst mit einem Arbeitsplatz vielleicht auch dazu beitragen könnte zu sagen, ich nehme die Arbeit nicht mehr mit nach Hause – für die, die das nicht wollen –, sondern ich kann alles, was ich im Rahmen meiner Tätigkeit machen muss, in der Schule erledigen und kann dann den Stift fallen lassen, nach Hause gehen und muss mir keine Gedanken darüber machen, dass ich am nächsten Tag wieder in der Schule bin. Gibt es da eine Entwicklung? Wie stehen die Kolleginnen und Kollegen dazu?

An Herrn Mußmann: Vielleicht könnten Sie noch einmal auf den Unterschied zwischen quantitativer Belastung, also der reinen Arbeitszeit, aber auch der qualitativen Belastung eingehen. Sie haben eben dargestellt, dass es Kolleginnen und Kollegen gab, die in einer hohen Risikolage waren, obwohl sie unterhalb der Sollarbeitszeit waren. Das fand ich spannend. – Dabei würde ich es auch belassen.

Vorsitzende Sandra Khalatbari: Frau Dr. Lasić!

Dr. Maja Lasić (SPD): Eine super spannende Debatte, wirklich in allen Äußerungen, vielen Dank! – Unsere Auffassung ist, dass man in dem Moment, wo man sich auf den Weg der Arbeitszeiterfassung und danach auch der Entlastung begibt, eine Sache aufgibt, die bisher in-

nerhalb der Lehrkörper galt, nämlich dass wir alle Lehrkräfte gleich behandeln und so tun, als ob deren Arbeitsbelastung gleich ist. Das muss jedem klar sein.

Daher dann auch meine Frage an die jeweiligen Vertreter, Herrn Akgün, Frau Wiencek und auch Herrn Metzger, ob Sie das ähnlich sehen und ob Sie auch bereit sind dazu, diesen Weg zu gehen, denn das ist die automatische Folge davon. Wir werden in den Kollegien die Debatte um die unterschiedlichen Belastungen haben. Wir werden zwischen den verschiedenen Standorten die Debatte um die verschiedenen Belastungen haben. Ich persönlich und die SPD erachten das als zwingend notwendig, dass wir diese Tatsache anerkennen, denn die höhere Heterogenität, die wir im System haben, erzeugt eine sehr unterschiedliche Belastung an verschiedenen Standorten. Mich interessiert aber, ob sich vor allen Dingen die expliziten Befürworter der Arbeitszeiterfassung und danach der Entlastung dessen bewusst sind und ob Sie diesen Weg mitgehen werden, dass wir danach anfangen werden, Lehrkräfte unterschiedlich zu behandeln, denn das ist die Systemänderung, die wir an der Stelle vornehmen.

Daran gekoppelt an Herrn Mußmann die Frage: Vielleicht habe ich Sie in Ihren Ausführungen nicht ausreichend gehört. Von Herrn Wischnewski die Liste von Praktiken, die sich als ineffizient erweisen, zum Beispiel für Sachen, die relativ schnell gestrichen werden können, so etwas fand ich ein spannendes Beispiel. Auch an Sie die Frage, ob Sie mitanalysiert haben, inwiefern sich sozialräumliche Unterschiede in der Belastung erwiesen haben, denn das, was hier bei uns in Berlin als Binsenweisheit gilt, ist, dass die Belastung an Schulen in herausforderndem Umfeld höher ist als an Schulen mit nicht herausforderndem Umfeld. Die Frage ist, ob man sich über diese Debatte stellen und akzeptieren würde, dass wir danach zu unterschiedlichen Stundendeputaten und so weiter kommen würden.

Da steckt Sprengstoff in der Debatte, und mich würde von allen Anzuhörenden interessieren, inwiefern Sie bereit sind, das entsprechend in die Tat umzusetzen, denn es ist viel leichter zu sagen, wir erfassen die Arbeitszeit und danach entlasten wir, solange man sich nicht dazukennt, dass das im Endergebnis nicht für jeden Teilkörper der Lehrkräfte dasselbe heißt.

Vorsitzende Sandra Khalatbari: Herr Tabor!

Tommy Tabor (AfD): Vielen Dank! – Die KMK hat 1973 eine Studie in Auftrag gegeben mit dem Ziel: Können Lehrer noch mehr arbeiten? – 1997 gab es dann die erste Arbeitszeiterfassung mit der Konsequenz in Nordrhein-Westfalen, dass die SPD-Schulministerin Frau Behler das Lehrer-Tamagotchi eingeführt hat. Manche können sich wahrscheinlich noch daran erinnern. Das zeigt mir, über den längeren Zeitstrahl gesehen, dass die Aufgaben der Lehrer sich vervielfältigt haben. Es sind mehr Aufgaben dazugekommen, nicht nur die reine Lehrtätigkeit mit den Kindern, den Schülern.

Daher meine Frage konkret an Frau Wiencek und Herrn Metzger, Sie kommen aus der Praxis: Welche Aufgaben, die Lehrer in den letzten Jahren, Jahrzehnten übernehmen mussten, ich will nicht sagen, sind überflüssig, sondern können vielleicht an meinewegen Sozialarbeiter delegiert werden? Welche Aufgaben kann man abgeben, die der Lehrer nicht mehr machen soll, damit wir wirklich eine Arbeitszeiterlastung haben, denn aus meiner Sicht bringt eine reine Zeitstoppuhr für Lehrer nichts, außer dass es eher destruktiv sein könnte bei den Lehrern, wenn dann auffällt: Ich arbeite jede Woche zehn Stunden mehr als mein Kollege. Das finde ich ungerecht. – Dann stellt sich so eine Art Demotivation bei dem einen oder anderen

ein. Da sollte man aufpassen. Da gibt es verschiedene Beispiele aus der normalen freien Wirtschaft, dass man damit vorsichtig umgehen sollte. Was können wir tun, abgesehen von den gesellschaftlichen Problemen, die wir mittlerweile haben, weniger Respekt vor den Lehrern, Disziplin und Leistungsbereitschaft haben bei einigen Schülern abgenommen, Gewalt gegen Lehrer et cetera? Das mal ausgeklammert. Was können wir konkret tun, um Lehrer im Alltag zu entlasten?

Vorsitzende Sandra Khalatbari: Herr Meyer, bitte sehr!

Sven Meyer (SPD): Herzlichen Dank! – Ich würde an das anschließen, was Frau Lasić gesagt hat. Interessant finde ich zum Beispiel, was Sie, Herr Metzger, gerade gesagt hatten: Junge Leute haben das Problem, sie brauchen mehr Zeit zum Erarbeiten, zur Kontrolle und zur Vorbereitung des Unterrichts. Da stellt sich genau die Frage: Wenn ich die Arbeitszeiterfassung mache, was bedeutet das? Würde es eher bedeuten, dass ich neuen Lehrern und Lehrerinnen mehr Zeit einräumen sollte, dass sie dann weniger Unterricht haben, damit das passt in dieser Zeit? Wie gehe ich damit um? Wie gehe ich mit den verschiedenen Rahmenbedingungen um? Muss ich wirklich in dem anderen Bereich etwas ändern?

Ich als arbeitspolitischer Sprecher bin immer ein großer Fan von Arbeitszeiterfassung, aber was bedeutet das? – Genau, in diesem Punkt muss ich die verschiedenen Bereiche unterschiedlich behandeln, so wie es Frau Lasić im Grunde genannt hat. Das kann man im Grunde letztendlich über den gesamten Bereich strecken, wie ich damit umgehe, denn am Ende haben wir das Problem, dass die Stunden erfüllt werden müssen. Da können wir nicht schieben. Das heißt, wo ist die Möglichkeit zu schieben? Wo ist die Möglichkeit, das Ganze zu verteilen? In anderen Bereichen würde ich sagen: Wenn es nicht fertig wird, wird es nicht fertig. Dann haben wir Pech gehabt. – Das funktioniert hier nicht. Deswegen hier die Frage: Wie müssen wir damit umgehen? Grundsätzlich kann ich es aber völlig nachvollziehen, was Sie sagen. – Danke!

Vorsitzende Sandra Khalatbari: Vielen Dank! – Dann kommen wir jetzt zur Beratung. Ich schlage vor, wir steigen mit Frau Wienczek ein. Wir fangen in umgekehrter Reihenfolge an. Ich darf noch mal auf die Uhr hinweisen. – Frau Wienczek!

Kathrin Wienczek (Deutscher Philologenverband, Landesverband Berlin/Brandenburg e. V.): Danke! – Ich fange mit den Fragen an, die sich teilweise auf uns alle bezogen haben beziehungsweise direkt auf mich, zum Beispiel die Frage: Was soll man streichen in der Schule? – Da wird es richtig schwer. Mir fallen, weil das auch die letzte Frage war, was kann man an der Aufgabenabgabe machen, zwei Bereiche ein. Das eine ist der große Organisationsbereich, der in der Schule nicht zu unterschätzen ist, wo Hilfskräfte – ich meine nicht Hilfskräfte im Sinne der Ausbildung, sondern dass sie eine Hilfe sind – viel abnehmen könnten. Dann die ganze Statistik und die Aufgaben, die auch viele Kollegen ausführen. Zeugnisse schreiben wir Gott sei Dank schon digital, aber dass man diese Aufgaben auf jeden Fall zum Beispiel an Schulassistenten oder was auch immer abgibt. Dazu gehört auch, das meine ich mit Organisation: Wir hatten vorhin die Klassenfahrten und was tatsächlich die Planung einer Klassenfahrt bedeutet. All das kann durch solche Kräfte gemacht werden. Exkursionen können vorbereitet werden, nicht so sehr inhaltlich, aber das ganze Drumherum. Im Organisationsbereich gibt es meiner Ansicht nach eine ganze Menge, wovon viel abgenommen werden kann, also dass der Lehrer die Ideen hat, das inhaltlich führt, aber dann nicht mehr diese zeitaufwändige Organi-

sation, und das ist sie wirklich, macht. Dazu kommen übrigens – da kann ich noch eines draufsetzen – Fördergelder. Da gibt es ganz viele Sachen, die man nutzen kann, um das eine oder andere zu machen. Alles das könnte meines Erachtens in einen solchen Bereich einfließen.

Dann die Hilfe von Programmen wie bettermarks et cetera. – Ja, bettermarks ist wirklich nicht schlecht, aber es ist auch kein Allheilmittel wie alles, was – – Das kann man nutzen, genauso wie die KI, was ja auch immer schon durch die Gegend geistert. Ich kann mit KI Unterrichtsvorbereitung machen. Ich kann inzwischen auch Arbeiten kontrollieren lassen. Ich sehe manches skeptisch, aber wir werden an KI mit Sicherheit weitgehend nicht vorbeikommen, und sie entwickelt sich so schnell, so schnell können wir gar nicht gucken, sodass ich schon glaube, dass auch KI eine Entlastung bringen kann. Ganz so fantasievoll bin ich da aber noch nicht, da komme ich von der alten Schule. Ich gehe aber davon aus, dass auch da sicherlich irgendetwas zur Erleichterung beitragen kann.

Die Attraktivität des Lehrerberufs war angesprochen worden. Ich sage es mal so: Diejenigen, die Lehrer werden wollen, kennen die Schule nur als Schüler, und das ist manchmal gut. Es ist attraktiv, wenn man Zeit hat, die man für sich selbst planen kann. Das sehen die Schüler, bevor sie sich entscheiden, Lehrer zu werden. Sie sehen auch, dass ein Lehrer nicht schlecht verdient. Das darf man auch nicht vergessen. Das spielt auch eine Rolle, und natürlich auch die Ferien. Wenn Sie eine Familie gründen, ist das eine Frage der Attraktivität. Das sagen mir viele jüngere Kollegen, dass sie dann mit ihrem Kind in den Ferien zu Hause sind, es also beaufsichtigen können. Es gibt schon noch einiges, was die Attraktivität ausmacht, aber Sie werden auch immer mehr finden, wenn Sie sie fragen: Wollen Sie Lehrer werden? – die dann sagen: Um Gottes Willen, ich habe in der Familie jemanden. – Da ist es mit der Attraktivität dann schwer. Wenn wir so überlastet sind, dann wird es schwer.

Zur unterschiedlichen Behandlung der Lehrkräfte: Sie haben es vielleicht auch mitbekommen, ich bin kein Freund der Arbeitszeiterfassung, denn genau das ist die einzige Konsequenz, die ich daraus ablesen kann, denn wir können uns keine Lehrer backen. Wir können es gern versuchen, aber das wird nicht passieren. Es ist auch nicht in den nächsten Jahren damit zu rechnen, dass wir plötzlich eine Lehrerschwemme bekommen, dass wir einstellen können. Es ist auch nicht damit zu rechnen, dass der Haushalt von Berlin plötzlich ein Geldsegen von ein paar Milliarden bekommt. Also haben wir da ein Problem. Ich finde es, das haben Sie sicher auch gemerkt, nicht so besonders gut, wenn das passiert, weil es auch in den Kollegien dann die entsprechenden – –

Das ist aber vielen Kollegen gar nicht bewusst, was da kommen wird. Wir haben übrigens ein solches Modell in Hamburg. Da wird durchaus unterschiedlich nach Fach gewichtet. Ich weiß es von unserem Schwester-Bruder-Verband, dass das dort nicht gut ankommt. Da gibt es immer wieder Reibereien. Der Klassiker ist der Sportlehrer. Der muss dann eben mal 30 Stunden die Woche machen. – Ich hoffe, ich habe nichts vergessen. Das war das, was ich mir aufgeschrieben hatte.

Vorsitzende Sandra Khalatbari: Vielen Dank, Frau Wiencek! – Herr Dr. Mußmann, bitte sehr!

Dr. Frank Mußmann (Georg-August-Universität Göttingen) [zugeschaltet]: Vielen Dank! – Die Attraktivität ist angesprochen worden. Wir haben in der Berliner Studie festgestellt, dass in der Tat nur noch 50 Prozent der Lehrkräfte den Beruf wiederergreifen würden. Nur 18 Prozent empfehlen ihn aktuell anderen weiter. Das sind natürlich keine guten Werte. Da muss definitiv etwas passieren. Ich glaube, wir haben eine gute Situation. Das ist eigentlich deutlich geworden. Auf der einen Seite ist der politische Wille da. Grundsätzlich ist die Erkenntnis da, sodass ich sagen muss, wir haben kein Erkenntnisproblem. Wir haben sogar viele Daten, sowohl aus Sachsen, aus Berlin, wir haben aktuell auch Hamburg dabei. Ich plädiere dafür und rufe dazu auf, diese Studiendaten seriös auszuwerten. Es liegen viele Details vor, auf die ich jetzt gar nicht eingehen kann.

Herr Jahns! Ich kann es letztlich nur unterstreichen. Wir kommen in unseren Göttinger Studien zu sehr vergleichbaren Daten und Ergebnissen wie in der sächsischen Studie. Ich will jetzt nicht in eine Methodendiskussion einsteigen. Diese lohnt sich, aber natürlich auf der Fachebene. Ich bin gefragt worden: Was sind die hochbelasteten Gruppen, und wo zeigt sich das? – Das zeigt sich in Sachsen ganz genauso. Bei vielen Lehrkraftgruppen werden die Arbeitszeiten, über das gesamte Jahr gerechnet, überschritten. Dazu zählen – ich hatte es schon gesagt – die Schulleitungen im deutlichen Maße, aber auch Teilzeitkräfte, die überproportional in der Mehrarbeit sind. Das gilt in Sachsen genauso wie in anderen Bundesländern. Es sind die Gymnasien, es sind die Grundschulen. Ich wiederhole jetzt nur das, was auch in Sachsen festgestellt worden ist, zum Beispiel auch – darauf hatte ich vorhin schon hingewiesen – die Überschreitung der 48-Stunden-Grenze in den Schulzeiten. Das ist ein großes Problem, da muss Entzerrung her. Das ist auch eine organisatorische Frage, wie man das besser organisiert. Da braucht es eine Aufgabenkritik, wo auch auf der Schulebene möglich wird, die Zeiten besser zu entzerren und so weiter.

Gleiche Ergebnisse zwischen Sachsen, Berlin und Hamburg: große Streubreiten in den Kollegen. Einen Satz aus der Kurzfassung der sächsischen Studie kann ich genau so unterschreiben: Wir haben „höchste subjektive Belastung“ durch „organisatorische Anforderungen, Ressourcenmangel, unklare Prozesse oder zusätzlich anfallende Aufgaben“. – Das ist so, und genau da müssen wir ran. Ich plädiere dafür, wie gesagt, sich seriös Studienergebnisse anzuschauen. Wir kennen darüber die Hotspots. Wir kennen Zusammenhänge, wo besonders hohe Belastungen sind. Wir haben die Möglichkeit, differenziert Maßnahmen zu entwickeln. Vor dem Hintergrund von Lehrermangel und Fachkräftemangel ist es definitiv notwendig, sehr kleinteilig teilweise, aber vor allem auch sehr spezifisch vorzugehen. Das ist die Herausforderung, die wir haben.

Ich komme noch mal zur Arbeitszeiterfassung. Arbeitszeiterfassung hat die Chance, auf der schulischen oder individuellen Ebene in Feedbackschleifen zu kommen, das heißt, individuell an den Punkten zu arbeiten, wo Hochbelastungen sind, und da gemeinsam Maßnahmen zu entwickeln in den entsprechenden Strukturen, die noch zu entwickeln sind. Genau dafür kann ich für Berlin nur raten, in eine Pilotstudie zu gehen mit einem Teil von Schulen, die sich dazu freiwillig bereiterklären, um Erfahrungen zu sammeln, um die nächsten Schritte genau zu prüfen und zu schauen, an welchen Stellen Vorbehalte sind, wo man das Tool möglicherweise effektivieren muss.

Wir haben die Erfahrung gemacht, dass der Aufwand für die Zeiterfassung absolut überschaubar ist, gerade dann, wenn man nur die Nettoarbeitszeit erfasst, und das ist das, was die meisten Lehrkräfte betreffen wird. Da sind in der Diskussion falsche Vorstellungen thematisiert worden. Es geht nicht wie bei einer wissenschaftlichen Studie darum, jede Kleinigkeit und jede Tätigkeit einzeln zu erfassen. In der Fläche wird es darum gehen, wirklich nur die Nettoarbeitszeiten zu erfassen.

Bei den Lehrkräften, die tatsächlich in der Überlast sind oder wo das bei Plus oder Minus aus dem Ruder läuft – das betrifft vielleicht 3, 4 oder 5 Prozent der Lehrkräfte –, würde man, sei es über Arbeitszeitgespräche oder andere Maßnahmen und in welchen Institutionen und Gremien auch immer, direkt anfassend und Maßnahmen entwickeln, um dort zu einer Entlastung zu kommen. Ich möchte das am Ende noch mal unterstreichen: Gerade diese Histogramme, die Sie sowohl von Sachsen als auch bei uns von Berlin gesehen haben, wo Lehrkräfte in extremen Zeiten sind, in der Schulzeit über 48 Stunden, aber auch Mehrarbeit über das gesamte Jahr, da müssen wir ran. Da müssen wir Maßnahmen entwickeln, um den Beruf wieder attraktiv zu machen.

Der letzte Punkt zur Gesundheit: Ja, mit den internationalen Instrumenten wissen wir sehr genau, wo gesundheitliche Risiken entstehen, wenn diese Exposition auf Dauer stattfindet. Wir sehen das auch in Frühverrentungszahlen beziehungsweise in Überlastanzeigen und so weiter. Definitiv gehört die Lehrkräftegruppe – nicht nur in Berlin, in allen Bundesländern, auch in Sachsen – zu denen, wo wir im Vergleich zu anderen Berufen vergleichsweise hohe Risikogruppenanteile haben. Solange das so ist, ist der Beruf nicht so attraktiv, wie wir ihn uns alle wünschen, um am Ende gute pädagogische Resultate erzielen zu können. – Danke!

Vorsitzende Sandra Khalatbari: Vielen Dank, Herr Dr. Mußmann! – Herr Metzger, bitte sehr!

Fabian Metzger (Albrecht-von-Graefe-Schule): Vielen Dank! – Ich habe fleißig mitgeschrieben. Ich hoffe, ich bekomme die Fragen noch zusammen. Ich versuche, die eine oder andere zusammenzufassen. – Eine Frage war: Wie viele Kolleginnen und Kollegen wollen kündigen? – Dazu habe ich keine Zahl. Was ich aber natürlich wahrnehme, ist, dass bei Kolleginnen und Kollegen gerade noch vor der großen Verbeamtungswelle tendenziell die Bereitschaft größer war zu kündigen, weil es einfacher ging. Da hatten wir auch ein, zwei Fälle, die dann tatsächlich gekündigt haben, gerade wegen Frust im Lehrerberuf und fehlender Anerkennung und all diese Dinge. Ansonsten bin ich wahrscheinlich fast der falsche Ansprechpartner als Schulleiter. Sie kommen selten zu mir und sagen: Ich kündige morgen. – Also wenn, dann haben sie es halt entschieden.

Wie ist die Stimmung zum Thema Arbeitszeiterfassung? – Ich glaube, das ist ein ganz guter Punkt. Die Stimmung ist beim Thema Arbeitszeiterfassung gekoppelt an eine Erwartung. Das muss klar sein. Es reicht nicht aus, wenn das Land Berlin hingeht und sagt: Wir machen jetzt eine Arbeitszeiterfassung und gucken mal. – Das wird wie ein Bumerang sein, das wird voll zurückgehen. Es ist eindeutig mit einer Erwartungshaltung gekoppelt, dass dann eine Entlastung erfolgt, das heißt, das muss absolut mitgedacht werden. Ansonsten ist das ein Bumerang, weil die Kolleginnen und Kollegen dann – so weit sind sie auch schon – vor den Gerichten stehen und sagen: So, jetzt habe ich es erfasst. So viele Stunden habe ich mehr. Lieber Arbeitgeber, mach jetzt was! – Das muss also sehr stark mitgedacht werden. Dementsprechend ist die Stimmung zum Thema Arbeitszeiterfassung in meiner Wahrnehmung sehr positiv, aber nicht wegen des konkreten Konstrukts, dass ich die Arbeitszeit erfasse, sondern weil die Erwartung dahintersteckt, dass etwas geschieht, dass eine Entlastung eintritt. Noch mal: Vorhin in meiner erweiterten Schulleitung haben die Kolleginnen und Kollegen gesagt: Was, ist mir eigentlich fast schon schnuppe, ob ich die Arbeitszeit erfasse, was auch immer, ich will die Entlastung haben. Ich will auf meine Arbeitszeit kommen. Das ist der Punkt.

Welche Aufgaben können zentral gestrichen werden? – Wenn ich jetzt etwas gemein und plakativ wäre, würde ich sagen, die Kloaufsicht, um das mal ein Stück weit anschaulich zu machen. Diese Aufsichten sind auch etwas, was einfach da ist. Wir führen Endlosdiskussionen über diese Aufsichtsthemen. Muss das eine hochbezahlte Lehrkraft machen, die wirklich an der Tür steht und sagt: Nö, du darfst jetzt nicht raus, es ist Pause, du musst auf dem Schulhof bleiben –, oder durchs Schulgebäude laufen und kontrollieren, dass kein Kind dort herumläuft. Natürlich entstehen dabei auch sehr wertvolle pädagogische Gespräche mit den Schülerinnen und Schülern. Diese kann ich aber nicht führen, wenn ich gleichzeitig schauen muss, dass nicht 20 Jungs gleichzeitig auf die Toilette spazieren. Das sind Tätigkeiten, wenn wir zum Beispiel Studierende, pädagogische Assistentinnen und Assistenten et cetera, also viele verschiedene Professionen heranziehen, die sie machen können.

Zur Unterstützung von Tools zur Entlastung: Natürlich, wir haben auch WebUntis bei uns eingeführt, aber dafür zahlen wir auch, das kostet Geld, bettermarks kostet Geld und so weiter. Das heißt, da gibt es viele tolle Sachen. Die kosten alle Geld, und wer macht mir die IT? – Wenn ich WebUntis anfrage, gibt es keine Schnittstelle mit der LUSD. Ich rede jetzt nicht nur über Untis, da gibt es eine Schnittstelle, aber mit WebUntis dann wieder weiter nicht. Ich brauche Menschen, die diese Tools betreuen. Also was mache ich? – Ich nehme eine Lehrkraft, hole sie aus dem Unterricht heraus, gehe dorthin mit den Abminderungstatbeständen – dazu komme ich gleich noch – und setze sie da rein. Dann ist sie schon wieder nicht im Unterricht. Sie will aber eigentlich unterrichten. Es gibt wenige, die sagen, ich will mich jetzt nur um diese IT-Sachen kümmern. So ist es mit ganz vielen anderen Sachen, auch im IT-Bereich. Das ist auch Arbeit. Das Pflegen, die ganzen Klassensätze eingeben und so weiter, das ist ganz viel IT-Arbeit, die dahintersteckt, und das gleicht es am Ende fast schon wieder aus. Wir reden auch über die Qualifikation von Lehrkräften. Sind sie dazu in der Lage, wenn sie vor 20 – – Das ist nicht böse gemeint. Ich kann mich selbst nehmen. Ich bin ehrlich, ich muss mir auch schon wieder vieles aneignen und vieles nachschauen. Die jüngeren Kolleginnen und Kollegen, die erst seit zwei Jahren im Dienst sind, sind da viel tougher.

Werden alle Kolleginnen und Kollegen die Arbeitszeit erfassen? – Das weiß ich nicht. Das ist schwer zu sagen, ob sie das dann wirklich machen. Das hängt von der Praktikabilität ab. Vorhin haben manche gesagt: Ja, super. – Ein anderer hat gesagt: Oh Gott, schon wieder, noch

mehr Aufgaben. Jetzt soll ich auch noch das machen. – Ich glaube, das ist wirklich sehr weit in der Range. Grundsätzlich denke ich aber, es werden schon viele machen, weil die Erwartung dahintersteckt: Ich erfasse es, dann habe ich mehr Arbeit, und dann bekomme ich eine Entlastung. Wenn ich dann allerdings in eine Enttäuschung hineinspaziere und merke, da geschieht nichts mit dieser Arbeitszeiterfassung, dann erfassen sie es auch nicht mehr. Dann lassen sie es bleiben.

Bis 22 Uhr arbeiten: Ja, es ist tatsächlich so, das macht den Beruf wirklich sehr attraktiv, gerade mit Kindern und so weiter. Das hängt von der Schule ab. Wir sind gebundener Ganztags. Da geht der Unterricht, weil wir rhythmisiert haben, auch mal länger. Es gibt aber schon sehr viele Schulen, wo die Lehrkräfte theoretisch um 13 oder 14 Uhr herausspazieren können, das kommt schon oft vor, die das natürlich nutzen, um Familie und Beruf in eine Vereinbarkeit zu bringen, Kinder abholen, Kita, zwei Stunden Spielplatz, nach Hause, Abendessen, Kinder sind im Bett, und dann wirklich normal arbeiten, und die auch sagen: Das ist ein Segen an diesem Beruf, dass ich es so gestalten kann. Am Wochenende kann ich auch nicht arbeiten, denn da habe ich auch die Kids. – Das ist tatsächlich für viele ein Argument, nicht für alle, aber für viele, auch ohne Kinder. Ich selbst habe das auch genossen. Bei gutem Wetter bin ich um 16 Uhr aus der Schule herausspaziert und noch an den See gefahren und habe abends meine Sachen korrigiert – ein Traum. Wer kann das schon in seinem Beruf machen. Es gibt schon einige, die das gut finden, und das Gute ist dabei, dass man es selbst entscheiden kann. Das ist eine Attraktivität, die schon da ist.

Die Vertretungsreserven wollte ich ansprechen. Dafür will ich unbedingt noch die Plattform nutzen. Es gibt so etwas wie Personalkostenbudgetierung – PKB –. Das ist ein absoluter Segen, aber auch hier: Wenn die Schulleitungen einen PKB-Vertrag gestalten wollen, ist auch das ein Aktenordner. Das ist der Wahnsinn. Jetzt können Sie natürlich sagen: Sie haben doch eine Verwaltungsleitung. – Ich habe eine halbe Verwaltungsleitung, 0,5 Vollzeitäquivalente – VZÄ –, und sie ist richtig fit. Ich kenne ganz viele Verwaltungsleitungen, die das nicht so gut hinbekommen, und dann läuft das nicht. Dann werden die Gelder nicht abgerufen, und dann weiß ich nicht, wie es weiter läuft, aber SenFin sagt am Ende: Super, wir bekommen Geld zurück, ihr braucht das ja nicht mehr, PKB. – Doch! Das ist ein Segen, wenn die Leute lernen, das zu nutzen, wenn wir Verwaltungsleitungen haben, die das können, aber da schon wieder: Meine ist auf dem Absprung. Die Besoldungsstufe ist sehr niedrig, sie macht gerade eine Weiterbildung und wird natürlich sofort weiterspazieren. Wer da auch noch Qualität haben will, muss auch an dieses Thema herangehen. Das betrifft Sekretariat, Hausmeister wurde vorhin thematisiert, und viele andere Bereiche auch. Ansonsten ist PKB ein super Hilfsmittel, um Lehrkräfte zu entlasten, die krank sind, wo man wirklich gut arbeiten kann, um neue Lehrkräfte zu gewinnen, Lehrkräfte ins Kollegium zu holen. Es ist wirklich ein ganz tolles Mittel. Bitte sorgen Sie für noch mehr und dafür, das zu erhalten!

Der Rückgang von Abminderungstatbeständen war auch so ein Punkt. Es gibt seit diesem Schuljahr die neue VV-Zumessung. Da ist das jetzt komplett anders geregelt. Das hat natürlich für sehr viel Wackeln und Unmut geführt. Wir sind eine der Schulen, was die Entlastungsstunden angeht, dass es am Ende bedeutet, dass es deutlich weniger geworden ist. Dann reden wir aber auch wieder über diese Deputatsmodellgeschichten. Wir reden über 0 oder 1: Ich kann einer Lehrkraft nicht 0,135 Stunden Entlastung geben, sie bekommt eine Abminderung oder keine, das ist 0 oder 1. Wir haben an diesen Punkten netto verloren. Wenn man es wirklich fair machen will, eine breite Diskussion, eigenständige Schule, mit dem Kollegium

einen gemeinsamen Weg finden will, sitzt man Stunden bis Tage, um das mit bei mir 80 Leuten auszudebattieren, die da mitreden dürfen. Das Ganze dauert eine Weile. Es ist tatsächlich netto weniger geworden.

Sie haben gefragt, wer die Anträge wegen Notenschutznachteilsausgleich machen soll außer der Klassenleitung. Wir sind eine Schule in Kreuzberg, direkt am Kotti. Es kommt relativ selten vor, dass Eltern zu uns kommen und sagen: Liebe Klassenleitung, ich beobachte das und das bei meinem Kind. Können Sie mal gucken? –, sondern wir rennen den Sachen hinterher. Wir müssen massiv den Familien hinterhergehen, beraten und ganz viele Ängste abbauen, unzählige Gespräche führen. Da würden wir uns wünschen, dass wir zum Beispiel noch viel stärker mit Schulsozialarbeitenden, Psychologen, Sonderpädagogen, die diese intensiven Gespräche, die geführt werden müssen – – Dass am Ende das Protokoll – – Wobei selbst das: Muss die Klassenleitung diese Protokolle schreiben abends um 10 Uhr, oder kann sie doch schon um 9 Uhr Feierabend machen und muss nicht noch das Protokoll anfangen? Da gibt es schon einzelne Punkte. Natürlich sollte die oberste Expertise, die Marschrichtung und die inhaltliche Ausgestaltung bei den Lehrkräften bleiben, aber da ist ganz viel Zuarbeit, da sind ganz viele Möglichkeiten drin.

Vielleicht ein anderes Beispiel, das das ganz gut erfasst: Wir haben aus unseren Bonusgeldern – die für uns reduziert wurden wegen der Schultypisierungsgeschichte, das ist aber ein anderes Themengebiet – früher eine Schulsozialarbeiterin mit 0,5 VZÄ finanzieren können. Die hat sich nur um das Thema Schuldinstanz gekümmert. Das war unsere Spezialistin für Schuldinstanz. Sie hat so massiv die Klassenleitungen entlasten können, weil sie dem nachgegangen ist, angerufen hat. Die Klassenleitungen haben gemeldet: Ich habe ein Kind, das hat fünf unentschuldigte Fehltag. Ruf an! – Sie ist dem nachgegangen, hat angerufen, hat die Eltern in die Schule gekarrt, und das natürlich immer wieder in Absprache mit den Klassenleitungen. Das war aber wirklich eine große Entlastung. Sie hat dann Dinge wie Kindeswohlgefährdung et cetera vorbereitet, nur in der Technik, und dann haben die Klassenleitungen darauf geschaut. So kann man viele Sachen tatsächlich sehr stark entlasten.

Wie wird die Arbeitszeiterfassung im Stundenplan gegebenenfalls umgesetzt? – Das weiß ich nicht. Dazu müsste ich wissen, wie diese Arbeitszeiterfassung konkret gestaltet werden soll. Ich wollte mehr hineinbringen: Achtung, diese Stundenplangestaltungen nicht weiter strapazieren! Dieser Stundenplan ist massiv strapaziert, und es ist kaum noch handhabbar. Ich erlebe das gerade am Schuljahresbeginn mit den Schulleitungskolleginnen und Schulleitungskollegen, verzweifelte Stellvertretungen, die sich die Haare ausreißen, die einfach nicht mehr wissen: Wie soll ich das bauen, wenn ich alles gerechtfertigt habe? Das schafft Unmut im Kollegium, weil gerade mit Blick auf Teilzeit das dann oft zulasten von Vollzeitleuten geht. Da kann ich, da bin ich ehrlich, eher reinhauen als bei Teilzeitleuten. Wer ist in Vollzeit? – Vollzeitleute sind auch die alleinerziehende Mama mit drei Kindern, die aber voll arbeiten muss, um sich zu finanzieren. Das sind alles Dinge, die nehmen wir auch mit. Die kann ich aber mehr reinhauen mit morgens und nachmittags, und dann sage ich: Sorry, dann müssen Sie zu der Kita wechseln, die schon um 7 Uhr aufmacht. – Das sind dann die Folgen. Also nicht weiter an den Stundenplan bei dieser Sache! Konkret wie, weiß ich nicht.

Ich finde es wirklich gut, dass auch die Ungleichbehandlung angesprochen wurde. Sie haben das auch gesagt mit den Lehrkräften. Jetzt werden sie gerade alle gleich – – Das war einer der ersten Sätze, die ich gehört habe, vom Kollegen nach dem Referendariat: Augen auf bei der

Fächerwahl! – Wenn ich Studierende da habe und mir die Fächerkombination dieser Menschen anschau, dann sage ich ihnen sogar auch manchmal: Mensch, du bist gerade im zweiten Semester. Überlege vielleicht noch mal ein Stück weit. Da könntest du dir etwas einbrocken. Willst du nicht Mathe machen? – Das ist nicht immer positiv, aber gut. Ich finde es aber wichtig, und das ist das, was ich hier sagen will: Wichtig ist dabei, wir müssen uns wirklich Gedanken machen, welche Rolle und welches Bild wir von Schule, von Schulleitungen – was haben wir für eine Vorstellung, was eine Schulleitung eigentlich ist – und von Lehrkräften tatsächlich haben. Welche Rolle sollen Lehrkräfte haben? Vieles kommt in meiner Wahrnehmung noch aus einer Zeit heraus, wo die Schulen einfach ausführende Organe waren. Sie haben von oben eine Anweisung bekommen: Lehrkraft, geh rein, mach Mathe! – Die Lehrkraft stellt sich vorn hin, schreibt an die Tafel, und fertig. Da sind wir schon lange nicht mehr, zum Glück. Auch wir Schulleitungen sind nicht die rein ausführenden Organe, sondern wir sind eigenständige Schulen. Wir machen unfassbar viele verschiedene Dinge. Wir sind tagtäglich direkt bei den Kids und gehen weg von diesem: Lehrer, Lehrerin ist vorn und erzählt und erklärt, und Kind soll zuhören und mitschreiben. Das ist nicht modern, das ist nicht diese Bildung. Tatsächlich müssen wir viel mehr dahin kommen und überlegen: Was ist eigentlich die Rolle der Lehrkraft? Was wollen wir von dieser Lehrkraft? Bei der Schulleitung genau das Gleiche: Welche Rolle soll diese Schulleitung überhaupt einnehmen?

Was bei mir am meisten Zeit frisst, sind die Dinge wie: Der Seifenspender ist kaputt und muss an die Wand genagelt werden, und ich habe keinen Hausmeister – solche Geschichten. Am Ende bleibt alles an mir hängen. Ein Türschloss ist kaputt, ich muss hinterherrennen. Das Bezirksamt ist nicht mit Leuten ausgestattet. Ich habe ein großartiges Bezirksamt. Die kamen nicht, weil sie keine Leute haben, die diese Trouble Tickets erstellen und so weiter. Das ist stundenlange Arbeit, diesen Dingen hinterherzurennen. Muss ich das tun? Wäre da nicht vielleicht eine gleichwertige Schulleitung, die in Vollzeit nur für diese Verwaltungsaufgaben da ist, viel besser geeignet, um diesen Dingen nachzugehen?

Ich habe vor einer Woche eine E-Mail vom Schulservice-Zentrum Berlin – SSZB – bekommen, in der es um diese Mitarbeiterendgeräte geht, die wir inventarisieren. Es geht nur um Updates. Manche Lehrkräfte haben das gemacht, manche nicht. Das ist ein Aufwand, und nur ich darf in meiner zertifizierten E-Mail antworten, dass ich als Schulleitung das zertifiziert habe. Dieses Postfach darf nur ich bedienen, und lauter solche Geschichten. Das ist massiv. Das sind viele Verwaltungssachen, die komplett Quatsch sind. Darum finde ich diese Idee – – Das Thema Ungleichbehandlung ist vor allem: Welche Rolle sollen Lehrkräfte haben? Ob es ihnen wirklich bewusst ist, dass dabei nicht alle gut abschneiden werden, weiß ich nicht.

Welche Aufgaben abgegeben werden können: Ich glaube, das würde jetzt den Rahmen sprengen. Ich kann das gern mal auflisten. Mir fallen ganz viele ein. Gerne kann ich in anderen Bereichen unterstützen, was man alles machen könnte, um Aufgaben abzugeben. Da gibt es tatsächlich sehr viele, die man vielleicht abgeben könnte, aber klar, das kostet Geld. So ist das. – Danke sehr!

Vorsitzende Sandra Khalatbari: Vielen herzlichen Dank! – Dazu kann es sicher später auch noch multilaterale Austausche auf anderer Ebene geben. – Vielen Dank, Herr Metzger! – Herr Jahns, bitte sehr!

Andy Jahns (Sächsisches Staatsministerium für Kultus): Ich würde mich kurzfassen. Ich hoffe, ich bekomme noch alles zusammen. – Die Abgeordnete von den Linken hatte die Anzahl der Lehrkräfte angesprochen, die vorzeitig, vor Erreichen der Regelaltersgrenze, in den Ruhestand wechseln. Das ist bei uns in Sachsen auch ein Problem. Wir haben als ostdeutsches Bundesland einen Lehrkörper mit entsprechender Altersstruktur. Die Kollegin hat das angesprochen. Wir haben auch viele Lehrkräfte, die relativ früh in den Beruf gestartet sind und dementsprechend auf eine relativ hohe Anzahl von Dienstjahren kommen. Insgesamt, was die psychologische Belastung angeht, ist der Lehrerberuf natürlich in den letzten Jahren und Jahrzehnten sicherlich nicht einfacher geworden. Herr Mußmann hat das auch angesprochen. Das ist vollkommen klar. Insofern haben wir eine relativ geringe Zahl, ich habe sie nicht im Kopf, die wirklich bis an die 67 herankommen.

Das eigentliche Problem in Sachsen war für uns aber lange Zeit, dass wir vor 20, 25 Jahren die Ausbildungskapazität an den Universitäten heruntergefahren haben, was das Lehramt angeht. Das hat uns dann, was die Nachbesetzung angeht, große Probleme bereitet. Mittlerweile, vor ungefähr 10, 15 Jahren, wurde dort massiv umgesteuert. Wir haben jetzt relativ hohe Studienanfängerzahlen. 18 Prozent aller Abiturientinnen und Abiturienten in Sachsen streben ein Lehramtsstudium an. Das ist die höchste Zahl, die es in Deutschland jemals gab, was die Prozentzahl angeht. Deswegen gehen wir davon aus, dass Lehrer zu werden nach wie vor sehr attraktiv ist. Der Beruf ist sehr beliebt. Wir haben mittlerweile eine Situation, dass wir aus dem Referendariat genügend fertige Lehrer mit dem zweiten Staatsexamen bekommen, die zu einer Einstellung bereit sind. Damit können wir natürlich auch diese vorzeitigen Abgänge in den Ruhestand entsprechend kompensieren. Das gilt auch für Langzeitkranke. Die Anzahl der Langzeitkranken ist relativ stabil über die letzten 10, 15 Jahre. Das Lehrerarbeitsvermögen kann neu bewirtschaftet werden und wird auch für Einstellungen genutzt. Insofern ist es in der Bilanz schlussendlich egal. Sie machen die Stellen dann entsprechend frei, und die werden dann einfach neu eingestellt.

Eine Reduktion der Stundentafel spielt in Sachsen keine Rolle. Wir haben natürlich auch das Problem, dass wir im Hinblick auf den Lehrermangel überlegt haben, wie reagieren wir dort, um dem akuten momentanen Lehrermangel entgegenzuwirken. Wir haben uns für ein Maßnahmenpaket zu Beginn des Schuljahres entschieden und haben mit verschiedenen Effizienzmaßnahmen, Streichungen von Anrechnungen, reagiert und ein Lehrerarbeitsvermögen von etwa 830 VZÄ zusätzlich mobilisiert, das in den kommenden Jahren für mehr Unterricht zur Verfügung steht.

Das ist eine Maßnahme, die wir unter anderen Umständen vielleicht so nicht getroffen hätten, aber wir müssen sehen: Die Bevölkerung hat für Unterrichtsausfall wenig Verständnis. Insofern war das Ziel, der oberste Auftrag dieser Regierung, eine Trendumkehr beim Unterrichtsausfall zu erzielen. Deswegen sind diese Maßnahmen einfach notwendig gewesen. Wir sehen jetzt auch in den Kennzahlen für dieses Schuljahr, dass es gelungen ist, insbesondere bei unserem Sorgenkind, der Oberschule – das ist, glaube ich, die Realschule –, dass der Unterrichtsausfall abnimmt. Insofern sind wir mit den Maßnahmen erst mal zufrieden.

Was das Vertrauen in eine Vorgriffsstunde angeht, gibt es eine gesetzliche Regelung im Beamtengesetz. Das ist eine Verordnungsermächtigung, und dann gibt es eine Verordnung. Da gibt es überhaupt kein Vertun. Ich sage es mal so: Wenn irgendwann mal ein Gesetzgeber Anfang der Dreißigerjahre sagen würde, ich gelte das nicht mehr ab, könnten die Lehrkräfte

vor Gericht ziehen und würden Recht bekommen. Das funktioniert nicht. Natürlich sind wir da in der Pflicht, das in der Abgeltungsphase zu vollziehen. Da besteht ein absoluter Vertrauensschutz, und das würde vor Gericht auch nicht halten.

Zur Attraktivität des Lehrerberufs: Das sehe ich genauso wie der Kollege Metzger. Wir haben es bei der Arbeitszeiterfassung gesehen, dass diese Nebentätigkeiten, wann kontrolliere ich die Klassenarbeiten, wann setze ich mich hin und mache das, zu ganz unterschiedlichen Zeiten stattfinden können. Es gibt Lehrer, die um 14 Uhr erst mal Freizeit machen, ins Fitnessstudio gehen, zum Pferd oder was weiß ich, oder etwas mit den Kindern machen, und dann fangen sie abends an. Das sieht man. Diese ganzen unterschiedlichen Charaktere bilden sich dann auch entsprechend ab. Deswegen gehen wir auch davon aus, dass Modelle – – Wenn es wirklich dazu kommen würde, dass man diese Ruhephase von elf Stunden einhalten muss, dann heißt das natürlich, wenn ich morgens um 8 Uhr wieder Unterricht mache und die Arbeitszeit wird erfasst, muss um 20 Uhr der Stift fallen. Da ist dann nichts mehr möglich. Darüber müssen sich aus unserer Sicht alle Beteiligten im Klaren sein.

Zur Frage, ob die Erfassung selbst eine Belastung darstellt: Das kann sein. Im Grunde genommen war dieses eine Jahr für diese 4 500 Kolleginnen und Kollegen bereits eine Arbeitszeiterfassung. Die haben jeden Tag in ihrem Onlinesystem, so wie sie es dann wahrscheinlich 40 Jahre lang machen würden – – Das haben sie jetzt ein Jahr lang gemacht. Wir haben natürlich gesehen, dass bestimmte Arbeitskräfte immer wieder geschrieben haben: Ich will aussteigen. – Da trat bei einigen scheinbar eine gewisse Ermüdung ein. Ich kann Ihnen dazu jetzt keine – – Wir haben das nicht untersucht, aber es gibt Indizien, die darauf hindeuten, dass das vielleicht auch wiederum als Belastung empfunden wird. Ich kann Ihnen jetzt keine Studienergebnisse liefern. Ich könnte es mir vorstellen. Es ist das gesamte Arbeitsleben bis 67 oder 70, je nachdem.

Was die Vorgriffsstunde angeht: Wir haben uns natürlich alle Bundesländer angeguckt, und warum sollen wir jetzt das Rad neu erfinden. Natürlich schauen wir, was NRW, Baden-Württemberg oder Sachsen-Anhalt machen, und im Grunde genommen wird diese Verordnung, die wir bauen, ein Mix sein. Das ist völlig klar. Dafür ist Föderalismus auch da, dass wir von anderen lernen.

Zum Deputat will ich nur noch mal sagen, weil es hier auch anklang – es ist auch in der Studie, wir sind vorhin nicht im Einzelnen darauf eingegangen –: Es gibt, das sehen Sie dann in dieser Präsentation, deutliche Unterschiede zwischen den Schularten. Vollzeitlehrkräfte an Gymnasien sind wie gesagt über 40 Stunden, alle anderen sind darunter, auch Grundschulen. Ich will es nur mal klarstellen, weil es immer nur um mehr und Belastung und so weiter und so fort geht: Alle anderen sind darunter bei den Vollzeitlehrkräften. 65 Prozent der Lehrkräfte arbeiten bei uns in Vollzeit. Das ist auch ein Ergebnis, um es noch mal zu verdeutlichen, worüber wir an der Stelle reden. Bei Teilzeitlehrkräften sind es auch die Gymnasien, die herausstechen. Gymnasien sind ein spezieller Fall. Wir sehen das insbesondere, je höher die Klassen sind, aber das muss man sich im Einzelnen angucken. Das hat etwas mit den Prüfungsphasen, mit den Abiturprüfungen und so weiter und so fort zu tun. In der Phase, in der Zeit entsteht Mehrarbeit. – Das als vorläufiges Ergebnis an der Stelle. – Danke!

Vorsitzende Sandra Khalatbari: Vielen Dank, Herr Jahns! – Herr Akgün, bitte sehr!

Gökhan Akgün (GEW Berlin): Ich glaube, hier ist der Spruch gefallen, man darf Äpfel nicht mit Birnen vergleichen. In Sachsen, in der Grundschule, haben die Kolleginnen und Kollegen 27 Stunden, und in Berlin haben die Kolleginnen und Kollegen 28 Stunden. Das müsste in der Diskussion auch berücksichtigt werden.

Die Bewertung, wie die Gespräche laufen: konstruktiv, positiv. Der Regierende Bürgermeister fragt regelmäßig nach. Ich kann an der Stelle aber sagen: Im März werden wir die Gespräche auswerten. Die GEW ist eine progressive, basisdemokratische Gewerkschaft. Wir werden das in den Gremien prüfen. Wir sind auf alle Szenarien gut vorbereitet.

Arbeitszeiterfassung und Arbeitsbelastung, ob die Themen zusammengehören oder nicht: Ich bin etwas irritiert. Die Arbeitszeiterfassung ist Teil des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Es ist total legitim, dass die Kolleginnen und Kollegen Erwartungen haben, wenn sie feststellen, dass das Arbeitszeitgesetz nicht eingehalten wird. Das ist in der Arbeitswelt, nur mal so erwähnt, selbstverständlich, glaube ich. Der Arbeitgeber ist hier in der Verantwortung und muss schauen, dass die Kolleginnen und Kollegen entlastet werden und dass wir die Arbeitsbedingungen so verbessern, dass Kolleginnen und Kollegen dann doch in Vollzeit arbeiten können. Die Realität ist so, dass viele Kolleginnen und Kollegen zwangsweise in Teilzeit arbeiten, weil dieser Job in Vollzeit nicht machbar ist. Jetzt können wir darüber streiten, ob wir die Arbeitsbedingungen verbessern müssen, um mehr Lehrkräfte zu gewinnen, oder ob wir das System erst mal so weiter fahren, bis wir eine andere Lösung finden. Die GEW sagt hier ganz klar: Wir müssen schrittweise die Arbeitsbedingungen verbessern.

In der Diskussion möchte ich noch mal ganz stark betonen: Die Beschäftigten haben sich selbst für die Arbeitszeiterfassung ausgesprochen. Eine Politik über die Köpfe der Beschäftigten hinweg ist ziemlich schwierig. Bei allen Personalversammlungen haben sich deutlich 70 bis 90 Prozent der Kolleginnen und Kollegen für die Arbeitszeiterfassung ausgesprochen. Ich unterstelle den Kolleginnen und Kollegen, dass ihnen total bewusst ist, was das genau bedeutet. Wir haben taffe Kolleginnen und Kollegen, und sie können das, glaube ich, ganz gut einordnen.

Die Arbeitswelt hat sich verändert. Was sich seit 80 Jahren nicht verändert hat, ist die Arbeitszeitregelung der Lehrkräfte. Hier müssen wir unbedingt nachsteuern und schauen, dass wir die Kolleginnen und Kollegen entlasten. Welche Ansätze verfolgt die GEW Berlin? – Die Frage war, glaube ich, von Herrn Krüger. Wir unterscheiden zwischen mittelbaren und unmittelbaren Entlastungsmöglichkeiten: Verbesserungen in der Schulorganisation, mittelbare Entlastung, Arbeits- und Gesundheitsschutz, mittelbare Entlastung, verlässliche, funktionierende IT-Infrastruktur, Formulare – Herr Metzger hat etwas dazu gesagt –, mittelbare Entlastung, Einbeziehung weiterer Berufsgruppen, unmittelbare Entlastung – die Aufsichten könnten zum Beispiel pädagogische Assistenzkräfte übernehmen, das würde dazu gehören –, Verbesserungen in der Schulorganisation, mittelbare Entlastung – dafür brauchen wir Verbindlichkeiten, zum Beispiel bei den in der VV Zumessung ausgewiesenen Anrechnungsstunden für Klassenleitungen –, eine Stunde Funktion schulorganisatorischer Aufgaben, hier Aufstockung der Stunden, zusätzliche Stunden für Kooperationen – ich schaue mal, was schon gesagt wurde und was nicht –, Begrenzung von fachfremdem Unterricht, Übernahme nur mit Einverständnis der Lehrkraft – das stellt eine ziemlich große Belastung dar –, verbindliche Gewährung

von Korrekturtagen – hier wäre so etwas wie eine Dienstvereinbarung – DV – ziemlich gut –, Einrichtung von Schulkonten – viele Kolleginnen und Kollegen nutzen ihre eigenen Bankkonten und nehmen dort die Abrechnungen vor –, ich schließe mich Herrn Metzger an, wir brauchen viel mehr Verwaltungsleitungen, die auch die Verwaltung von Klassenfahrtgeldern übernehmen können, Krankmeldungen und Entschuldigungen, Lernmittelverwaltung – da könnte man noch mal schauen, was alles möglich wäre –, Gewährung von vier schulinternen Studententagen, Festlegung von Aufsichtszeiten zwischen 40 bis 60 Minuten bei Vollzeitlehrkräften und zeitlicher oder finanzieller Ausgleich in Bezug auf Klassenfahrten, auch bei Vollzeit. Die Kolleginnen und Kollegen haben da einen 24-Stunden-Bereitschaftsdienst.

Dann muss es unbedingt eine Perspektive für die Absenkung der Klassenfrequenzen geben. Erfreulicherweise hat sich die Senatsverwaltung für Bildung dafür entschieden, und die Senatorin hat das maßgeblich mitgetragen, anstatt Personal im Kitabereich abzubauen – wir haben dort einen personellen Überhang von 7 Prozent –, den Erzieherinnen-Kind-Schlüssel zu verbessern. Warum nicht in der Schule? Diese Entwicklung wird uns einholen. Die Kolleginnen und Kollegen brauchen eine Perspektive, und diese Perspektive könnte man ihnen schon geben.

Wir brauchen mehr Altersermäßigungsstunden – denn wenn die Kolleginnen und Kollegen mehr arbeiten sollen und sie länger arbeiten, dann müssen wir das mitbedenken –, psychische Gefährdungsbeurteilungen an jedem Schulstandort, Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen. Wir brauchen eine DV zum Umgang mit Überlastungsanzeigen, was passieren soll, wenn Kolleginnen und Kollegen Überlastungsanzeigen schreiben. Regional ist das total unterschiedlich. In Friedrichshain-Kreuzberg gibt es eine Dienstvereinbarung, in der ganz genau geregelt ist, was passiert. Dort werden Gespräche geführt und verbindliche Maßnahmen auf den Weg gebracht.

Wir brauchen eine funktionierende Infrastruktur. Ich werde jetzt nicht wiederholen, was Herr Metzger hier dargestellt hat. Ich schließe mich dem an. Wir brauchen die Einbeziehung von weiteren Berufsgruppen, mehr Verwaltungsleitungen, IT-Administratorinnen und IT-Administratoren, Schulsozialarbeiterinnen und -arbeiterinnen, Schulpsychologinnen und -psychologen und perspektivisch Schulgesundheitspersonal, Schulhilfe als verlässliche Grundausrüstung, standortsspezifische Beantragung zusätzlicher Hilfe und, wie gesagt, den Ausbau von pädagogischen Assistenzen.

Was sollte in Bezug auf Überstunden neu geregelt werden? – Ich fasse es kurz: Wir müssen dringend noch mal schauen, dass die beamtenrechtlichen Regelungen vorsehen, dass bis zu fünf Zeitstunden, bei Lehrkräften drei Unterrichtsstunden, Mehrarbeit im Monat über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus angeordnet werden kann. Wenn mehr Stunden angeordnet werden, ist Mehrarbeit innerhalb eines Jahres durch Dienstbefreiung zu gewähren, beziehungsweise die Mehrarbeit ist zu bezahlen. Dass Mehrarbeit nur unter strengen Vorgaben angeordnet werden kann, soll hier berücksichtigt werden. Mehrarbeit ist derzeit durch Verwaltungsvorschriften so geregelt, dass bei Lehrkräften als solche nur zusätzlich geleistete Unterrichtsstunden angesehen werden. Der Zeitraum zum Ausgleich von Mehrarbeit muss für Lehrkräfte verkürzt werden, da bisher regelmäßig für die meisten Mehrarbeit anfällt. Es braucht Regelungen, wie ein Freizeitausgleich funktionieren kann, und überhaupt muss der Begriff Mehrarbeit geändert werden.

In den letzten Jahren haben wir immer wieder eine Verdichtung erlebt. Neue Klassen wurden mit mehr Schülerinnen und Schülern aufgemacht. Gerade in den ISS und Gemeinschaftsschulen spüren wir den Druck durch die Neuregelungen beim Zugang zum Gymnasium. Die Verdichtung macht etwas mit den Pädagoginnen und Pädagogen. Große Lerngruppen sind ein großer Belastungsfaktor für Lehrerinnen und Lehrer. Empirische Ergebnisse zu Lernerfolg, Lehrerinnen- und Lehrerbelastung oder zum Lernklima legen positive Effekte kleinerer Lerngruppen nahe. Weniger Lärm, weniger Vor- und Nachbereitung, weniger Korrekturaufwand – das ist die direkte Praxiserfahrung der Kolleginnen und Kollegen. In kleineren Klassen bleibt mehr Zeit für die Kernaufgaben des Lehrerinnen- und Lehrerberufs: Unterricht, Beziehungsarbeit, individualisierte Förderung. In kleineren Lerngruppen ist eine bessere Lernatmosphäre spürbar. Es gibt weniger Störungen, und damit bleibt mehr Zeit für individuelles Lernen sowie Beziehungsarbeit, was total wichtig in der Schule ist.

Das alles trägt zur Entlastung und Zufriedenheit von Lehrkräften bei, die so gesund bleiben und ihren Job noch besser machen können, und Schülerinnen und Schüler lernen nachweisbar entspannter und mehr. Weil kleinere Klassen mit weniger Lärm und geringerer psychischer Belastung einhergehen, leisten sie einen großen Beitrag zur Verbesserung der Gesundheit von Lehrkräften am Arbeitsplatz. Zu erwarten ist auch, dass eine Verkleinerung der Klassen dazu führt, dass der Krankenstand sinkt, weniger Lehrkräfte frühzeitig aus dem Beruf ausscheiden und weniger Lehrkräfte in Teilzeit gehen. Die Klassengröße ist folglich eine wichtige Stellenschraube für mehr Bildungsgerechtigkeit, für eine gelingende Inklusion, für gesunde Pädagoginnen und Pädagogen und individualisiertes Lernen. Wir brauchen eine Perspektive, wie die Klassenfrequenzen in Zukunft schrittweise abgesenkt werden können.

Vorsitzende Sandra Khalatbari: Vielen Dank! – Dann kommen wir nun zur Senatorin. – Liebe Frau Günther-Wünsch, bitte sehr!

Senatorin Katharina Günther-Wünsch (SenBJF): Vielen Dank, Frau Vorsitzende! – Sehr geehrte Abgeordnete! Ich würde versuchen, es relativ knappzuhalten und vielleicht noch auf ein paar Sachen einzugehen. – Die Änderung des § 64d Schulgesetz dient ausschließlich der Schaffung der Rechtsgrundlagen, das bedeutet aber keine Vorfestlegung. Ich habe gesagt, wir führen weiterhin die Gespräche, wir sind nicht manifestiert, wir sind offen, aber wir wollen vorbereitet sein, Frau Brychey, damit wir nicht dann erst etwas tun. Hinter Ihnen sitzt Herr Dr. Kühne. Ich sage Ihnen, wenn er jetzt ans Mikrofon käme, würden wir 19 Uhr schaffen, weil er einfach noch viel tiefer in den Themen drin ist, wofür ich ihn auch sehr schätze. Wenn Sie noch mehr Details haben möchten, seien Sie so nett und gehen im Anschluss bilateral zu ihm, Frau Tempelhoff ist auch dabei. Genau dafür ist das gedacht, ohne dass es einer Vorfestlegung entspricht.

Die Bereichsausnahme muss der Bund machen. Das können wir nicht machen. Es gibt das Agreement in der KMK, dass alle 16 Landeskolleginnen und -kollegen das so sehen. Wir haben heute schon unterschiedliche Gründe gehört, warum es nicht ganz so einfach und vielleicht auch unattraktiv ist und den Lehrerberuf eher in ein schwierigeres Fahrwasser bringen kann. Es hat bisher nicht stattgefunden, das möchte ich auch deutlich machen, aber, wie gesagt, wenn, dann muss es auf Bundesebene passieren.

Auch bei uns gehen 63-jährige Kolleginnen und Kollegen in den vorzeitigen Ruhestand. Die Zahlen würde ich Ihnen nachliefern, ich habe sie jetzt nicht parat, Frau Brychey.

Herr Metzger, Ihnen möchte ich einmal danken, dass Sie sehr ehrlich, transparent und authentisch berichtet haben. Ich möchte Ihnen das Angebot machen, wenn Sie die Zeit finden und die Lust dazu haben – das meine ich wirklich ehrlich –, schicken Sie die Aufgaben, die redundant sind oder übernommen werden können, bitte direkt an mich! Wir sitzen in der Arbeitsgruppe, wir nehmen das gerade auf. In der Gruppe sind auch Praktiker. Schicken Sie sie gern!

Ja, Sie haben recht, wir wandeln momentan unbesetzte Lehrerstellen um. Ich weiß nicht, ob Sie zu dem Zeitpunkt schon da waren, ich habe Frau Brychcy widersprochen, dass das nicht 1 500 sind. So viele sind es auch deutlich nicht. Wir werden die Novemberstatistik zum gegebenen Zeitpunkt veröffentlichen. Ich muss aber an der Stelle etwas sagen: So funktionieren Landeshaushalt und Kameralistik. Ich kann zum Finanzsenator gehen, wenn wir kurz vor 100 Prozent Deckungssicherheit bei den Lehrkräften sind, und sagen: Die Multiprofession hätte ich gern on top –, und dann müssen wir verhandeln. So lange wir aber unbesetzte Lehrerstellen haben und das Geld eingestellt ist – das ist ein Novum, das ausschließlich der Bildungsverwaltung zugutekommt, dass unbesetzte Stellen mit Geld hinterlegt sind, das ist in anderen Verwaltungen nicht der Fall –, dann ist das schon ein unglaublicher Mehrgewinn zu sagen, dieses Geld steht den Schulen zur Verfügung.

Wir sind momentan bei 13 Professionen, in denen unbesetzte Lehrerstellen umgewandelt werden können. Ich kann Ihnen jetzt schon zusichern, dass die IT-Stelle im Laufe dieses Schuljahres dazukommen wird. Es ist momentan noch nicht möglich. Das dauert auch immer seine Zeit. Es sind noch viele Fachkolleginnen mit dabei. Auch diese APs müssen mit der Finanzverwaltung ausverhandelt werden. Sie müssen sagen, was sie mit einem Studienrat E 13, A 13 tun wollen, wie das bei der Finanzverwaltung eingepreist wird. Wir sind jetzt bei dem IT-Kollegen in den letzten Zügen, sodass dann in den Schulen ein IT-Systemadministrator mit 40 Stunden pro Woche zur Verfügung stehen würde, also mit einer vollen Stelle, wenn man das in der Umwandlung wollen würde. Das wird also kommen.

Wenn wir irgendwann im Land Berlin in der Situation sind, dass wir uns auf die 100 Prozent Deckungssicherheit hinbewegen, was die Lehrkräfte betrifft, dann ist auch der richtige Zeitpunkt, die Forderung aufzumachen, dass es die Multiprofessionen on top gibt. Das teile ich, was Sie gesagt haben. Das war jetzt ein Weg, um Schulen in ihrer Eigenverantwortung zu stärken und das Personalmanagement flexibler zu gestalten, weil aus vielen Schulen der Ruf kam: Wenn ich schon unbesetzte Lehrerstellen habe und jetzt gerade nicht den Mathe-Physik-Kollegen finde, vielleicht aber den Logopäden, den Schulpsychologen, den Sozialarbeiter, den Bewegungstrainer oder -therapeuten habe, je nachdem – Sie haben jetzt eine Schule in Kreuzberg. Wir alle wissen, dass auch andere Professionen in der Schule helfen können, auch wenn der Unterricht dann trotzdem erst mal nicht stattfindet, dass das viele Schulen als Mehrwert empfunden haben. Wir sehen das auch daran, wie intensiv das von vielen Schulen genutzt wird. Wir haben einen deutlichen Anstieg. Die Grundsatzrichtung aber teile ich, dass es das in den nächsten Jahren und mit einer mittelfristigen Perspektive on top geben muss.

Berlin hat Verwaltungsleiterstellen. Diese gibt es in anderen Bundesländern, zum Beispiel im Nachbarland Brandenburg, nur als Piloten. Es ist uns gelungen, aus halben Stellen an Grundschulen ganze Stellen zu machen und da schon aufzustocken. Es ist aber auch eine sinnvolle Überlegung, wie Sie es gesagt haben, und auch Herr Akgün hat es gesagt, Assistenzen zum

Beispiel für Jahrgänge zu ermöglichen. Wir haben dort Dokumentationen, wir haben Auseinandersetzungen mit Eltern, mit Ämtern und so weiter. Ich nehme auch immer gern die Themen Fehlzeiten und Klassenfahrten vor- und nachbereiten. Wir sind alle beieinander, dass das alles solche Sachen sind. Das ist auch in der Umwandlung möglich, aber ich verstehe, dass es dafür etwas Systemisches und Regelhaftes braucht. Dafür müssen wir uns alle hier, auch das Parlament, irgendwann mal committen und sagen, wofür wir Geld im Bildungsbereich ausgeben und wie wir das System stärken wollen. – [Dr. Maja Lasić (SPD): Für alles!] – Für alles! – Sie sehen, Herr Metzger, wir arbeiten dann immer an dem realistischen Blick, aber es widerspricht Ihnen auch keiner. Ich will das aber auch gar nicht ins Lächerliche ziehen, ich will Ihnen eigentlich eher zustimmen, dass wir wirklich schauen müssen, wie wir da Schritt für Schritt vorankommen.

Die Vertretungsreserve PKB: Als ehemalige Kollegin kann ich Ihnen nur zustimmen, was die Sinnhaftigkeit betrifft. Wir halten Sie auch in der Höhe. Woran wir gerade arbeiten: Wir haben im Rahmen der Massenverbeamtung – das ist ein Massenprozess in der Personalstelle gewesen – viele Lehren gezogen. Wir haben eine externe Firma beauftragt, die auf diesen Geschäftsprozess schauen sollte, weshalb es uns gelungen ist, ihn um ein ganzes Jahr zu beschleunigen. Wir wollen aus diesen Erkenntnissen unsere Rückschlüsse für andere Einstellungsprozesse ziehen, unter anderem im PKB-Bereich, weil wir dort eine hohe Dynamik haben. Das heißt, er wird schon gut genutzt. Er könnte besser genutzt werden, Sie haben gerade schon Beispiele genannt. Auch da wird sich im nächsten halben Jahr oder Dreivierteljahr einiges tun, damit wir die Schulen, die dies noch nicht nutzen, wirklich dazu befähigen können, und damit wir es für die, die es schon nutzen, attraktiver machen können, damit sie es gern intensiver nutzen. Ich glaube, die Einsatzmöglichkeiten haben Sie ausreichend dargestellt, warum das sinnvoll ist.

Ich danke Ihnen auch sehr, dass Sie noch mal gesagt haben, dass es sehr wohl attraktiv ist, das abends um 22 Uhr oder am Wochenende zu machen. Ich als ehemalige alleinerziehende Mutter von drei Kindern gebe Ihnen vollkommen recht. Der Herr neben Ihnen, Herr Jahns, hat aber gesagt, wenn irgendwann der Zeitpunkt da ist, dass wir es nach den Rechtsgrundlagen machen und erfassen, dann ist es nicht mehr möglich. Das müssen wir uns alle sagen. Weder Wochenendarbeit noch diese späte Abendarbeit sind noch möglich noch dass man vielleicht früh um fünf Uhr aufsteht und noch etwas macht, einfach weil man jemand ist, der gern frühmorgens aufsteht. – Ja, es ist wirklich attraktiv. Ich hatte viele Kolleginnen und Kollegen, die nicht nur die Kinder haben, sondern es kommt der nächste Lebensabschnitt, wo man vielleicht seine Eltern pflegt. Auch da haben wir immer wieder die Situation gehabt, dass Kolleginnen und Kollegen gesagt haben: Gib mir ein, zwei Tage – ich als stellvertretende Schulleiterin mit 1 300 Schülern und 150 Kollegen weiß, was es heißt, einen Plan zu sprengen –, wo ich vielleicht später kommen oder eher gehen kann, damit ich den Pflegedienst empfangen und mit meiner Mutter und meinem Vater das und das machen kann! Mir tut das überhaupt nicht weh, wenn ich das dann abends oder am Wochenende mache. – Diese Flexibilität werden Sie in keiner anderen Berufsgruppe haben. Eine Krankenschwester würde das auch gern machen, eine Bürokauffrau, eine Einzelhandelskauffrau, der Lkw-Fahrer, der Logistiker. Sie haben aber ihre 40-Stunden-Woche, und die machen sie mit Pause, und dann sind sie neun oder zehn Stunden mit einem Dienstweg außer Haus. Diese Flexibilität ist mit einer hohen Attraktivität im Lehrerberuf verbunden.

Ich bin den Anzuhörenden sehr dankbar, es kam von unterschiedlichen Stellen: Arbeitszeiterfassung ist das eine, aber sie dient einem ganz klaren Zweck, und darüber müssen wir viel mehr sprechen. Ist es notwendig, Arbeitszeit zu erfassen, oder reden wir darüber, wo der Schuh drückt, und reden wir über Entlastungsmaßnahmen? – Sie haben es von Ihrem Team auch noch mal gesagt, und man könnte einige Schulstandorte befragen: Man macht das, man erfasst das, aber mit einer klaren Erwartungshaltung, die sich dahinter verbirgt, und ich glaube, über die sollten wir viel intensiver sprechen.

Ich bin bei der Arbeitszeiterfassung auch sehr vorsichtig. Der Sportlehrer steht irgendwie immer im Fokus, und gleich danach kommen Kunst und Musik. Ich sage es jetzt mal als naturwissenschaftliche Kollegin: Wir korrigieren vielleicht schneller Mathe, aber wenn Sie noch Chemie und Physik unterrichten, dann lade ich jeden ein, Experimente vorzubereiten und nachzubereiten, und dann haben Sie den Kollegen, der vielleicht die acht Seiten Klausur korrigiert, relativ schnell wieder eingeholt. Das gefährdet extrem den Schulfrieden. Ich möchte nicht im Klassenzimmer vermitteln. Da brauchen Sie so viele Mediatoren, wenn Sie fragen: Welches Fach hat eigentlich eine andere Wertschätzung verdient? – Das ist auch nicht richtig. Seien wir mal ganz ehrlich: Es ist schlichtweg nicht richtig. Wir wollen als Team zusammenarbeiten. Wir wollen, dass die Schulen stabil sind. Wir reden ganz oft vom Schulfrieden, wir reden von vielen gesellschaftlichen Aufgaben, die in die Schulen hineingetragen werden. Wir brauchen stabile Kollegien mit allen Professionen. Da können wir diese Debatte nicht führen: Wer pfeift nur in der Turnhalle? Wer hat nur einen Pinsel und Farbe? Wer korrigiert und ist für Abschlussprüfungen zuständig? – Das geht schlichtweg nicht. Ich warne wirklich stark davor, dass wir das tun.

Frau Kittler, von Ihnen kam noch die Frage nach der Entlastung von Kollegen mit Kleinkindern. Ich glaube, dann machen wir eine gesellschaftspolitische Debatte auf. Ich hatte gerade schon ein paar andere Berufsgruppen angeführt. Ich sage Ihnen ganz ehrlich: Was antworten Sie denn der Krankenschwester? Soll sie keine Kinder bekommen, oder soll sie in den sauren Apfel beißen? Was antworten wir denn der Kollegin, bei der Sie danach einkaufen gehen, ab 13 Uhr? Sie hat vielleicht auch kleine Kinder. Ich finde, diese hohe Flexibilität ermöglicht schon viel in diesem Beruf und in dieser Branche, im Gegensatz zu anderen Berufsgruppen. Wir sollten lieber darauf schauen, dass wir dieses Thema Belastung ernst nehmen. Herr Jahns hat auch gesagt, es gibt aufgrund der Datenlage schon große Konkretisierungen, wo man genau hinschauen kann. Wir haben mit der Studie der Uni Göttingen auch ein paar Schwerpunkte, wo wir sagen, dort können wir anknüpfen. Ich glaube aber, diese einzelnen Bevorzugungen, bloß weil es möglich ist, was woanders nicht möglich ist, das wird schwierig. Das ist eine Debatte, die ich nicht gewillt bin, in der Öffentlichkeit und in der Gesellschaft zu führen, denn für mich sind alle gleich wertvoll, egal wie sie ihren Beitrag leisten, damit unsere Gesellschaft funktioniert. Wir müssen über Machbarkeiten, was die Entlastungen betrifft, ganz klar und auch ehrlich sprechen, was geht und was nicht geht. Was geht vielleicht auch mit einer Perspektive? Nicht alles geht zu 100 Prozent über Nacht, sondern mit einer Perspektive. Dafür werbe ich stark. Ich nehme aber auch wahr, dass wir gerade mit den Kolleginnen und Kollegen aus der Gewerkschaft genau über diese Dinge sprechen.

Herr Akgün, ich will gar nicht alle Szenarien aufmachen. Ich hatte vorhin gerade gesagt, dass wir gut, konstruktiv und kooperativ miteinander arbeiten. So würde ich es auch gern im Frühjahr zum Abschluss bringen und nur in eine Richtung blicken, nämlich, dass wir den pädago-

gischen Kolleginnen und Kollegen draußen in unseren Schulen etwas anbieten können. – Vielen Dank!

Vorsitzende Sandra Khalatbari: Vielen Dank! – Dann kommen wir nun zur Abstimmung zu Punkt 4 e über den Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen auf der Drucksache 19/2746. Wer diesem Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen zustimmen möchte, den bitte ich um das Handzeichen. – Das sind Bündnis 90/Die Grünen und die Linksfraktion. Wer ist dagegen? – Das sind die Koalition und die AfD. Damit kann es keine Enthaltungen geben. Der Antrag wurde abgelehnt. Es ergeht eine entsprechende Beschlussempfehlung an das Plenum.

Die Punkte 4 a bis 4 d der Tagesordnung werden vertagt, bis das Wortprotokoll vorliegt und ausgewertet werden kann. Ich denke, dass wir so verfahren können. – Ich sehe keinen Widerspruch. Dann machen wir das so.

Wir danken im Namen aller Mitglieder des Ausschusses für Bildung, Jugend und Familie sehr herzlich für Ihre Teilnahme, dass Sie unsere zahlreichen Fragen beantwortet haben. Wir wissen das sehr zu schätzen. Wir nehmen natürlich all Ihre Expertise, wo auch immer sie herkommen mag, in die weiteren Überlegungen mit. Vielen herzlichen Dank Ihnen!

Punkt 5 (neu) der Tagesordnung

Verschiedenes

Siehe Beschlussprotokoll.