

Rundschreiben Nr. 32/2010 der drei Schulämter: „Sommerarbeit der Lehrpersonen“

Sehr geehrte SchulumtsleiterInnen und Schulführungen,

in den vergangenen Monaten haben wir bezüglich *Sommerarbeit der Lehrpersonen – Gehaltsabzug für nicht angereiften ordentlichen Urlaub – Dienstverpflichtung zur Sommerarbeit* mehrmals um eine „Denkpause“ gebeten. Dies auch in Erwartung der im Oktober vorgesehenen Berufungsurteile.

Der Richter hat in einem ersten Verfahren, selbst in Ermangelung einer rechtsgültigen Dienstverpflichtung, den Gehaltsabzug bestätigt, da er es als „selbstverständlich und dokumentiert“ beurteilt hat, dass die Interessierten „ihren Urlaub, ohne dass dieser angereift sei, bereits schon genossen hätten“. Gegen diese Urteile wurde bereits schon Berufung eingelegt, da wir der Meinung sind, dass die Sachlage anders ausgelegt werden muss.

Daher hatten wir um eine Aufhebung bis zum endgültigen Urteil gebeten.

Unserer Bitte wurde nicht nachgegangen und wir nehmen dies zur Kenntnis. Die Schulverwaltung hat sich verpflichtet gefühlt durch das Rundschreiben 32/2010 den Schulführungen mit einigen Ratschlägen unter die Arme zu greifen.

Dieses Rundschreiben (samt Anlagen) bietet den Schulen konkrete Anleitungen, um das „Problem“ der Organisation der Sommerarbeit zu lösen. Leider beinhaltet aber der Text auch einige Behauptungen, die die Besonderheiten des LehrerInnenberufs nicht berücksichtigen und darüber hinaus mit dem Landeskollektivvertrag vom 23. April 2003 im Widerspruch stehen. Folglich werden sich weitere Gerichtsbarkeiten erweisen.

Zusammenfassend bemerken wir:

- 1) Die Dienstverpflichtungen der Lehrpersonen sind im Art. 4 des LKV definiert: *„Die Arbeitszeit des Lehrpersonals aller Schulstufen der Provinz Bozen gliedert sich in:
a) die wöchentliche Unterrichtszeit und
b) die für den Unterricht erforderliche zusätzliche Arbeitszeit“.*

Demzufolge gibt es keine „Verwaltungstätigkeiten“, wie in Absatz 1 des Rundschreibens 32/2010 definiert; wahrscheinlich meinten die SchulumtsleiterInnen „die für den Unterricht erforderliche zusätzliche Arbeitszeit“ und haben es versäumt, einen Fachausdruck zu verwenden. Nichtsdestotrotz ist, jenseits jeglicher Formulierungen, die Rede von Tätigkeiten, die im Art. 8 des LKV beschrieben werden, daher sollen diese auch in diesem Kontext in Beziehung gebracht werden.

- 2) Die vom LehrerInnenkollegium beschlossenen Sommertätigkeiten sollten in der Regel auch den Zeitraum/Stundenplan und die Art und Weise der Tätigkeiten definieren. Wurde dies nicht vorgenommen (vage Formulierungen), gelten auf jeden Fall die allgemeinen Kriterien, die für solche Tätigkeiten vorgesehen sind. Genau genommen sind die Unterrichtstätigkeiten in den Sommermonaten

außerordentliche Tätigkeiten (sie sind nicht Teil der vom Schulkalender vorgesehenen 34 Unterrichtswochen, auf die sich Art. 5 und 6 des LKV beziehen). Es gibt keine wöchentliche Mindestverpflichtungen und falls sich diese auf die Aufholkurse der Oberschulen beziehen, so sind diese laut geltenden Tarifen, die vom LKV vorgesehen sind, auszubezahlen. Sollten darüber hinaus die vorgeschlagenen Unterrichtstätigkeiten nicht im Schulprogramm aufscheinen, so fehlen die Voraussetzungen für die Versicherungsdeckung im Falle von Arbeitsunfällen oder Verletzungen.

- 3) Der für den Unterricht erforderlichen zusätzlichen Arbeitszeit der Lehrpersonen (LKV, Art. 8) kann nicht, wie das Rundschreiben 32/2010 im Absatz 2 vorsieht, die Berechnung laut Art. 11, Absatz 4 angewandt werden. Der Art. 11 bezieht sich auf „die Mitarbeiter/innen des/der Schuldirektors/in und zusätzliche Tätigkeiten, die nicht als Unterricht gelten“. Diese sind besondere Aufträge und/oder Projekte, für die besondere Auswahlverfahren vorgesehen sind. Alternativ zur Honorierung von geleisteten Überstunden, kann eine Teilfreistellung von der Unterrichtstätigkeit vorgenommen werden. Die Voraussetzung um den Berechnungskoeffizienten von 1,9 anzuwenden, ist eine Umwandlung der Unterrichtsstunden in Verwaltungsstunden. Der LKV sieht in den Sommermonaten keine wöchentliche Unterrichtsverpflichtung vor, demzufolge kann auch nicht eine Freistellung von der Unterrichtstätigkeit vorgenommen werden. Der Absatz 4 des Art. 11 bezieht sich auf eine Besonderheit der schulischen Tätigkeiten, die nichts mit den, wie im Art. 8 des LKV vorgesehenen und vom LehrerInnenkollegium beschlossenen erforderlichen Zusatztätigkeiten, zu tun haben. Letztere werden in den Sommermonaten wie im Laufe des Schuljahres organisiert, und zwar durch einen Terminkalender, der den festgelegten Zielen dient. Was die individuellen Dienstverpflichtungen angeht, beispielsweise die Mitarbeit in Arbeitsgruppen, so gilt das tägliche Plansoll, das die Gruppe vorsieht, unabhängig von der Anzahl der Stunden, als geleistet.
- 4) Das in den Punkten 2 und 3 Behandelte ist auch in Ermangelung eines Beschlusses des LehrerInnenkollegiums von Gültigkeit. Die Tätigkeiten, zu denen die Schulführung die Lehrpersonen verpflichten kann, können nur in diesem Rahmen vorgenommen werden. Es können keine Aufgaben jenseits der LehrerInnentätigkeit, sowie keinerlei „Verwaltungstätigkeiten“ erteilt werden. Es gibt keine wöchentliche Mindestverpflichtungen, so wie es keine Urteile gibt, die diese Mindestverpflichtungen vorsehen, auf die sich das Rundschreiben 32/2010 beziehen kann (in einem Fall wird sogar explizit auf einen Arbeitstag, der nur eine Stunde vorsieht, verwiesen).
- 5) Die Einbringung der Arbeitsleistung im folgenden Schuljahr erscheint äußerst denkwürdig. Selbst in Anbetracht, dass diese Form der Einbringung nicht vom LKV vorgesehen ist, erweist sie sich als problematisch. Folgendes Beispiel soll dies erläutern: Nehmen wir an, eine Lehrperson müsse 10 Unterrichtstage einbringen und verpflichtet sich, dies im Laufe des folgenden Schuljahres zu tun, tritt dann aber im gesamten besagten Schuljahr in den Wartestand. Der Wartestand sieht die Aufhebung aller in einem bestimmten Zeitraum vorgesehenen Tätigkeiten vor. Wäre das nicht der Fall, so könnte man während des Wartestandes nur einige Unterrichtsstunden abhalten (was aber nicht möglich ist). Demzufolge hat also die Lehrperson im Wartestand ihren Dienst zur Gänze geleistet (inbegriffen den Einzubringenden)? Bleibt ihr das Einzubringende noch als Resteinbringung? Die Antwort darauf ist alles andere

als einfach, nicht zuletzt, weil hier die Rede von Wartestand oder Elternzeit ist, die der Kinderpflege dienen und wegen ihrer gesellschaftlichen Bedeutung geschützt werden.

- 6) Die Idee von den Lehrpersonen nicht geleistete Dienste der letzten zwei, drei, vier oder fünf Jahren abzuverlangen, ist in Ermangelung eines Beschlusses des LehrerInnenkollegiums und einer von der Schulführung vorgenommenen Dienstverpflichtung äußerst unangebracht.
- 7) Die Anlage 3 des Rundschreibens sieht eine Berechnung der nicht angereiften Urlaubstage vor. Diese ist zwar in ihrer Zweckmäßigkeit verständlich, jedoch nicht rechtens, da sie im Widerspruch zum LKV ist. Der Absatz 1 des Art. 1 der Anlage 4 des LKV sieht klar vor, dass das Lehrpersonal, das eine 5-Tageweche hat, 30 ordentliche Urlaubstage anreift. Hätte eine Lehrperson, mit einer solchen Regelung der Arbeitszeit, 10 Monate Wartestand in Anspruch genommen und demzufolge nur 5 von 30 ordentlichen Urlaubstagen angereift, so blieben ihr noch 25 einzubringende Arbeitstage. Berechnen wir dies aber mit der Formel, die die Schulämter vorgeschlagen haben, so würden die einzubringenden Arbeitstage 30 betragen, 5 mehr als vorgesehen. Dies bedeutet, dass sie für die 2 Monate, in denen sie im Dienst ist, keinen Urlaub anreift. All dies ist absurd. Dasselbe gilt für Teilzeitbeschäftigte.
- 8) Im Beispiel in der Anlage 3 unter dem Titel "Berechnung des Gehaltsabzugs" ist ein Fehler zu vermerken: falls die abzuziehenden Tage 13 sind, so kann sich dies nicht auf den Zeitraum vom 05. bis 17. Juli beziehen, da die Sonntage nicht vom Abzug betroffen sein können, diese gelten nämlich nicht als Urlaubstage.
- 9) Von besonderem Interesse ist aber die Schlussbemerkung in der Anlage 3 des Rundschreibens: auch die Schulämter sehen ein, dass es möglich ist, vor dem 01. Juli den ordentlichen Urlaub zu beantragen, also unmittelbar nach Beendigung der didaktischen Tätigkeiten (falls nicht andere für den Unterricht erforderliche zusätzliche Tätigkeiten vom LehrerInnenkollegium geplant sind). Dies ist seit dem Jahr 1998 möglich, also seitdem Inkrafttreten des LKV. Nichtsdestotrotz hat dieser Punkt immer wieder bei der Schulverwaltung und in den einzelnen Schulen nicht wenig Verwirrung verursacht.

Mit freundlichen Grüßen

die LandessekretärInnen der Schulgewerkschaften

GBW/FLC AGB/CGIL
Stefano Fidenti

SGBCISL
Sandro Fraternali

UIL/SGK
Giannina Facca

SSG/ASGB
Heidi Frötscher