

Gegen Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten Handreichung für Beschlüsse der GLK

Dass Teilzeitbeschäftigte im Schulbetrieb proportional weit mehr Arbeitszeit einbringen als Vollbeschäftigte, ist inzwischen allen klar. Leider wird noch immer nichts Handfestes unternommen, um diese Diskriminierung abzuschaffen. Die GEW fordert seit langem eine Verwaltungsvorschrift. Dies hält das Kultusministerium bislang nicht für nötig, vertraut es doch darauf, dass die Schulen selbst Regelungen treffen.

Immerhin ist die neue Verwaltungsvorschrift zu Teilzeit und Beurlaubung in dieser Hinsicht sehr viel deutlicher. Teil D II Nr. 1 schreibt vor: „Die Belange der Teilzeitbeschäftigten sind bei der Verteilung der außerunterrichtlichen Tätigkeiten zu berücksichtigen.“ Auch die Chancengleichheitspläne bringen mehr Klarheit. Es ist jedoch noch immer Sache der Beauftragten für Chancengleichheit, des Örtlichen Personalrats (an Gymnasien und beruflichen Schulen) sowie des Kollegiums selbst, die Situation der Teilzeitbeschäftigten zum Thema für die Schulleitung und die Gesamtlehrerkonferenz zu machen. Zunehmende Schulentwicklungsaufgaben und Modellversuche, die Ausweitung von Ganztagschulen ohne zusätzliche Lehrerversorgung und insbesondere die Einführung von unterhältiger Teilzeit, sollten Anlass für jedes Kollegium sein, mit GLK-Beschlüssen Vorsorge gegen Diskriminierung und Überlastung zu treffen.

Die Schule ist neben der Hochschule die einzige Behörde, an der die Beschäftigten das Recht haben, Regelungen bzw. Empfehlungen zu beschließen, die gegenüber der Dienststellenleitung ein klares Votum beinhalten oder sogar Vorgaben darstellen. Im System der schulischen Konferenzen kommt der Gesamtlehrerkonferenz (GLK) eine besondere Bedeutung zu. Das Schulgesetz (§ 41 Abs. 1) bestimmt: „Der Schulleiter ist Vorsitzender der Gesamtlehrerkonferenz. Er leitet und verwaltet die Schule und ist, unterstützt von der Gesamtlehrerkonferenz, verantwortlich für die Besorgung aller

Angelegenheiten der Schule und für eine geordnete und sachgemäße Schularbeit ...“

Dies ist eine wechselseitige Verpflichtung. Einerseits muss die GLK den bzw. die Schulleiter/in unterstützen – diese Pflicht zur Mithilfe ergibt sich für die einzelnen Lehrkräfte unmittelbar auch aus dem Beamtenrecht (§ 35 Beamtenstatusgesetz): „Beamtinnen und Beamte haben ihre Vorgesetzten zu beraten und zu unterstützen“, wobei die Beratungspflicht auch einschließt, die Vorgesetzten vor falschen oder schädlichen Entscheidungen zu warnen; unrechtmäßigen Anordnungen muss der Beamte sogar widersprechen („Remonstrationspflicht“; Beamtenstatusgesetz § 36).

Die Verteilung der Lehraufträge sowie die einheitliche Umsetzung von Rechts- und Verwaltungsvorschriften ist eindeutig eine Aufgabe der GLK (§ 2 Konferenzordnung) zu der sie zumindest ein Empfehlungsrecht hat.

Wir haben auf der Basis eines Entwurfs des Vorstandsbereichs Frauen aus dem Jahr 2006 ein Muster einer Rahmenrichtlinie für Teilzeitkräfte für die Schulen erstellt und stellen ihn allen Vertrauensleuten, örtlichen Personalräten und Beauftragten für Chancengleichheit/ Ansprechpartnerin zur Verfügung mit der Bitte, in den Schulen für mehr Gerechtigkeit für Teilzeitbeschäftigte zu sorgen.

Ein solcher Beschluss der GLK sollte spätestens im Mai - d.h. bevor die Lehraufträge für das neue Schuljahr verteilt werden – rechtzeitig auf die Tagesordnung der GLK gesetzt werden, vorher im Kollegium diskutiert worden sein, evtl. in geheimer Abstimmung beschlossen werden und protokolliert werden, damit auch diejenigen, die neu an die Schule kommen, davon Kenntnis bekommen.

Barbara Haas
Stellvertretende Landesvorsitzende

Muster - Rahmenrichtlinie für Teilzeitkräfte

Lehrkräfte, die gemäß § 153 e und f (neu § 69) LBG ihre Pflichtstundenzahl reduziert haben, haben wie vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte neben ihrer Unterrichtstätigkeit auch andere dienstliche Aufgaben zu erfüllen.

§ 14 Chancengleichheitsgesetz (ChancenG) enthält ein Benachteiligungsverbot für Teilzeitbeschäftigte. Die Arbeitszeitgestaltung Teilzeitbeschäftigter darf daher dem Sinn der Teilzeitbeschäftigung nicht zuwiderlaufen. Außerunterrichtliche Verpflichtungen sind proportional zur reduzierten Unterrichtsverpflichtung festzulegen.

Die nachfolgend aufgeführten dienstlichen Aufgaben sind teilbar. Sie werden von teilzeitbeschäftigten Lehrkräften anteilig oder alternierend wahrgenommen.

- Aufsichten (Pausen- und Busaufsichten)
- Prüfungen (Zweitkorrekturen, Präsenz bei mündlichen Abschlussprüfungen, Aufsicht bei schriftlichen Prüfungen; Betreuung von Projektprüfungen)
- Klassenleitung (alternierend oder im Team)
- Vertretungen und Mehrarbeit
- Teilnahme an Kooperationen und Teambesprechungen, Mitarbeit an Schulentwicklungsprojekten
- Wandertage und Schullandheimaufenthalte
- Präsenz bei schulischen Veranstaltungen (Schulfest, Schuldisco, Projekttag, Bundesjugendspiele etc)
- Sprechstunden und Elternsprechtag

Einige dienstliche Verpflichtungen sind unteilbar, dazu gehören insbesondere

- Lehrer-, Fach-, und Klassenkonferenzen, soweit diese als Beratungs- und Beschlussgremium für die im Schulgesetz bekannten Aufgaben zusammen treten und die Teilzeitkräfte betreffen
- Schulkonferenzen, soweit die betreffende Lehrkraft Mitglied in diesem Gremium ist.

Diese so genannten „unteilbaren Aufgaben“ führen zu einer im Verhältnis zu Vollzeitlehrkräften stärkeren Belastung der teilzeitbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrer.

Zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen teilzeitbeschäftigter Lehrerinnen und Lehrer werden daher insbesondere folgende Maßnahmen ergriffen:

1. Auf teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte mit Kindern unter 18 Jahren und/oder pflegebedürftigen Angehörigen ist bei der Stundenplangestaltung entsprechend ihrem Antrag gemäß § 13 ChancenG vorrangig Rücksicht zu nehmen. Bei der Stundenplangestaltung ist darauf zu achten, dass Hohlstunden nur anteilig vorkommen.

2. Bei der Verteilung der Unterrichtsstunden auf Wochentage ist Teilzeitbeschäftigten mit bis zu $\frac{3}{4}$ der regelmäßigen Unterrichtsverpflichtung auf ihren Wunsch ein unterrichtsfreier Tag zu ermöglichen. Ist dies aus organisatorischen Gründen nicht gleichzeitig für alle Teilzeitbeschäftigten möglich, ist für einen Wechsel im nächsten Schulhalbjahr/Schuljahr zu sorgen.
3. An Wochentagen, an denen Zeitfenster für Kooperation und Teamarbeit festgelegt sind, sind unterrichtsfreie Tage für Teilzeitbeschäftigte nach Möglichkeit zu vermeiden. Ansonsten gilt Satz 2 des letzten Punktes.
4. Bei einer Häufung von Konferenzen (z.B. durch die Arbeit am Schulcurriculum) sind Teilzeitbeschäftigte an anderer Stelle von außerunterrichtlichen Aufgaben zu entlasten.
5. Der Einsatz mit weniger als 2 Unterrichtsstunden am Tag sowie der Einsatz am Vor- und Nachmittag desselben Tages ist bei Teilzeitbeschäftigten mit bis zu $\frac{3}{4}$ der regelmäßigen Unterrichtsverpflichtung zu vermeiden, es sei denn eine solche Regelung wird von den jeweils Betroffenen ausdrücklich gewünscht.
6. Zur Übernahme einer besonderen zusätzlichen Aufgabe (z.B. Fachschaftsleitung, Sammlungen, Lehr- und Lernmittel) ohne Entlastung in der Unterrichtsverpflichtung sollte eine Teilzeitlehrkraft nicht gegen ihren Willen verpflichtet werden.
7. Im Falle von Unterrichtsausfällen ist primär die Nr. 1.5 Organisationserlass zu beachten. D.h.
 - 7.1. Erforderlichenfalls sind die über den Pflichtbereich hinausgehenden Unterrichtsangebote zu kürzen.
 - 7.2. Zur Gewinnung von Vertretungsstunden bei Lehrerausfällen, insbesondere im kurzfristigen Bereich, soll von der Möglichkeit des Deputatsausgleichs nach Abschnitt A Nr. IV der Verwaltungsvorschrift „Arbeitszeit der Lehrer ...“ Gebrauch gemacht werden.

- 7.3. Nach Maßgabe der vorhandenen Mittel sollen Verträge für Vertretungslehrkräfte durch die oberen Schulaufsichtsbehörden abgeschlossen werden, bevor MAU angeordnet wird.
- 7.4. Für längerfristig unabdingbar erforderliche Vertretungsstunden sollen auf Antrag und auf freiwilliger Basis, im Rahmen freier Stellen Teilzeitbeschäftigungen erhöht und Beurlaubungen unterbrochen oder vorzeitig aufgehoben werden
- 7.5. Für kurzfristige Vertretungen in der Grundschule bzw. der Grundschulstufe der Sonderschulen können Schulleitungen im Rahmen des „70-Stunden-Budgets“ direkt Verträge abschließen.
- 7.6. Im Rahmen der verfügbaren Mittel können auch MAU-Stunden vereinbart werden. Dabei sollte die Verteilung der MAU-Stunden so erfolgen, dass niemand unter der so genannten Bagatellgrenze bleibt.
8. Bei unvermeidbaren Versetzungen oder Abordnungen aus dienstlichen Gründen muss ein Einsatzort angeboten werden, der dem Anliegen der Teilzeit nicht zuwiderläuft.

Gesetzliche Grundlagen

Chancengleichheitsgesetz § 13 Familiengerechte Arbeitszeit

Die Dienststellen können auf Antrag über die gleitende Arbeitszeit hinaus eine familiengerechte Gestaltung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit einräumen, wenn dies nachweislich zur Betreuung von mindestens einem Kind unter 18 Jahren oder einer nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen angehörigen Person erforderlich ist und dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Ist beabsichtigt, dem Antrag einer oder eines Beschäftigten nicht zu entsprechen, ist die Beauftragte für Chancengleichheit zu beteiligen. Die Ablehnung des Antrags ist von der Dienststelle schriftlich zu begründen. (*GEW Jahrbuch 2011 Seite 257*)

Frauenförderplan 2000, fortgeschrieben im Chancengleichheitsplan 2004

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Tätigkeit als Lehrerin oder Lehrer bietet grundsätzlich gute Voraussetzungen, Familienaufgaben und Berufstätigkeit miteinander in Einklang zu bringen. Die Berücksichtigung der Belange der Familienarbeit Leistenden bei der Gestaltung des Stundenplans sowie insbesondere die Rücksichtnahme auf Teilzeitbeschäftigte bei der Verteilung außerunterrichtlicher Aufgaben gehört größtenteils schon heute zum Alltag im Schulbetrieb.

Da die Bedingungen von Ort zu Ort und Schulart zu Schulart sehr unterschiedliche sind, können familienfreundliche Rahmenbedingungen nicht allgemein gültig festgeschrieben werden. Hilfreich ist die Unter-

scheidung zwischen unteilbaren Dienstaufgaben (z.B. Konferenzteilnahme, Fortbildung) und teilbaren Dienstaufgaben. Neben dem „geteilten“ Lehrauftrag gehören dazu viele außerunterrichtliche Aufgaben und Veranstaltungen wie z.B. Aufsichten, Verwaltungsarbeiten, Klassenfahrten, Schullandheimaufenthalte. Hier ist die Rücksichtnahme auf Teilzeitbeschäftigte ebenso geboten wie bei der Verteilung der Unterrichtsstunden auf die Wochentage, wo sich eine Konzentration dergestalt anbietet, dass sich ein unterrichtsfreier Tag ergibt, sofern pädagogische und allgemeine dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

Es gehört zu den ständigen Aufgaben der Schulleitung, sicherzustellen, dass sich die Rahmenbedingungen für Teilzeitbeschäftigte nicht nachteilig für diese auswirken. Dies gilt sowohl im Hinblick auf die zeitliche Lage unteilbarer und die Wahrnehmung teilbarer Dienstaufgaben im Allgemeinen als auch für die Anordnung von Mehrarbeit und Vertretungen im Besonderen.

Regierungspräsidien und Staatliche Schulämter werden in Dienstbesprechungen mit den Schulleiterinnen und Schulleitern auch künftig auf diese wichtige Thematik hinweisen und im Rahmen ihrer schulaufsichtlichen Verantwortung die Umsetzung familienfreundlicher Rahmenbedingungen einfordern.

Organisationserlass 2010; Teil 1 Nr. 1.3

„Zur Gewinnung von Vertretungsstunden bei Lehrerausfällen, insbesondere im kurzfristigen Bereich wird auf die Möglichkeit des Deputatsausgleichs nach Abschnitt A Nr. IV der Verwaltungsvorschrift „Arbeitszeit der Lehrer...“ hingewiesen.“ (*GEW Jahrbuch 2011 Seite 555*)

Regelstundenmaßerlass Abschnitt A

Nr. IV: Variabler Einsatz der Regelstundenmaße

Sofern aus Gründen der Lehrauftragsverteilung die Unterrichtsverpflichtung eines Lehrers nicht seinem Regelstundenmaß entspricht, ist der erforderliche Ausgleich spätestens im darauf folgenden Schuljahr vorzunehmen. ...

Hinweis der Redaktion: Insbesondere an Gymnasien und beruflichen Schulen entstehen durch das „variable Deputat“ größere „Bugwellen“. Das KM hat darauf hingewiesen, dass

- diese angesammelten Stunden rechtlich abgesichert sind, sie also nicht verfallen und nicht verjähren,
- sie aber vor Eintritt in den Ruhestand ausgeglichen sein müssen, da sonst eine Vergütung nur nach den Sätzen der Mehrarbeitsvergütung für Beamte gezahlt werden könne.

Die „Bugwellenstunden“ könnten jedoch „keineswegs als Instrument einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung dienen“. Diese Regelung sei restriktiv auszulegen. Sie zielt insbesondere auf Fälle ab, in denen Schulen über kurzfristige Mehrarbeit einzelner Lehrkräfte Probleme bei der Unterrichtsversorgung in Mangelfächern überbrücken.

(Quelle: KM, 06.02.2008; AZ: 14-0301.620/1348)

Das RP Stuttgart hat bekanntgegeben (7.3.2008; AZ: 0301.620/118-1): Sind bei einzelnen Lehrkräften im Laufe der Zeit „Bugwellenstunden“ im Umfang eines vollen Deputats zusammengekommen, die anderwei-

tig nicht ausgeglichen werden konnten, so ist ein Ausgleich ausnahmsweise auch dadurch möglich, dass die betreffende Lehrkraft in dem Schuljahr, das dem Eintritt in den gesetzlichen bzw. einen Antragsruhestand vorausgeht, keine Unterrichtsverpflichtung mehr hat. (GEW Jahrbuch 2011 Seite 55)

Konferenzordnung

§ 2 Aufgaben

(1) Zu den Angelegenheiten von wesentlicher Bedeutung für die Schule, über die gemäß § 45 Abs. 2 des Schulgesetzes die Gesamtlehrerkonferenz unbeschadet der Zuständigkeit der Schulkonferenz berät und beschließt, gehören insbesondere

6. einheitliche Durchführung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften an der Schule;

.....

9. allgemeine Empfehlungen für die Verteilung der Lehraufträge und sonstiger dienstlicher Aufgaben, für die Aufstellung der Stunden- und Aufsichtspläne sowie für die Anordnung von Vertretungen, unbeschadet § 41 Abs. 1 Schulgesetz;

10. Aufstellung der Grundsätze über die Durchführung von besonderen Schulveranstaltungen, die die gesamte Schule berühren (z.B. Schulfeste);

11. Aufstellung der Grundsätze über die Durchführung von außerunterrichtlichen Veranstaltungen (z.B. Klassenfahrten, Schullandheimaufenthalte);

(GEW Jahrbuch 2011 Seite 477)

GEW-Bezirksgeschäftsstellen

GEW Nordwürttemberg

Silcherstr. 7
70176 Stuttgart
Telefon (0711) 2 10 30-44
Fax (0711) 2 10 30-75
E-Mail: bezirk.nw@gew-bw.de

GEW Südwürttemberg

Frauenstr. 28
89073 Ulm
Telefon (0731) 9 21 37 23
Fax (0731) 9 21 37 24
E-Mail: bezirk.sw@gew-bw.de

GEW Nordbaden

Ertlinger Str. 3a
76137 Karlsruhe
Telefon (0721) 3 26 25
Fax (0721) 35 93 78
E-Mail: bezirk.nb@gew-bw.de

GEW Südbaden

Wölflinstr. 11
79104 Freiburg
Telefon (0761) 3 34 47
Fax (0761) 2 6154
E-Mail: bezirk.sb@gew-bw.de