

INFO
MÄRZ 2023

Lehrkräfte an Schulen



Foto: SoStock/Stock

SCHULLEITUNG IN TEILZEIT – WIE KANN DAS GEHEN?

Infos zu Jobsharing und Teilzeit bei Funktionsstellen

„Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit erhöhen die Erwerbstätigenquote und verbessern die Karriereperspektiven von Frauen und Eltern.“*

Grundsätzlich ist es an den Schulen in Baden-Württemberg möglich, eine Funktionsstelle in Teilzeit auszuüben. Dabei reduzieren teilzeitbeschäftigte Funktionsstelleninhaber*innen ihre Unterrichtsverpflichtung, jedoch nicht die mit der Funktion verbundenen Aufgaben. Es ist zu berücksichtigen, dass zum Beispiel Schulleitungsaufgaben klar definiert sind, jedoch nicht, wie diese Aufgaben zwischen Schulleiter*in und stellvertretender Schulleitung aufgeteilt werden. Die Verteilung dieser Aufgaben und der damit verbundenen Anrechnungsstunden regeln die Betroffenen vor Ort. Auch an andere Lehrkräfte der Schule können Schulleitungsaufgaben, z. B. die Erstellung des Stundenplans, übertragen werden. Selbstverständlich müssen die Betroffenen einverstanden sein und eine entsprechende Stundenermäßigung aus dem Pool der Anrechnungsstunden für schulische Leitungsstunden erhalten.

Elternzeit und Teilzeit in der Elternzeit steht grundsätzlich auch Menschen mit Funktionsstellen zu. Hierbei ist jedoch

zu berücksichtigen, dass unterhältige Teilzeit lediglich dann bewilligt wird, wenn dies im dienstlichen Interesse liegt. Die Beratung durch den zuständigen Personalrat ist hilfreich.

Funktionsstellen können auch im sogenannten Jobsharing-Modell ausgeübt werden. In diesem Fall besteht das Schulleiter*innen- oder Abteilungsleiter*innenteam aus zwei Personen mit jeweils einem halben Deputat. Während der gemeinsamen Amtszeit können die Betroffenen ihr Deputat nicht verändern. In ihrem Amt sind beide gleichberechtigt. Sie teilen die Aufgaben einvernehmlich zwischen sich auf.

Am Jobsharing-Modell können also lediglich Beschäftigte teilnehmen, die auf ein halbes Gehalt verzichten. Das Kultusministerium lässt allerdings zu, dass sie zusätzlich eine Nebentätigkeit (nach der Nebentätigkeitsverordnung) im Umfang von bis zu 1/3 Lehrauftrag übernehmen. Dies kann zusätzlich bezahlter Unterricht an der eigenen Schule sein mit 5 oder 6 LWS, abhängig von der eigenen Schulart. Allerdings sind

diese geleisteten Stunden bei Beamt*innen nicht ruhegehaltstfähig, d. h. sie zählen nicht für ihre Pension.

FRAGEN UND ANTWORTEN zum Jobsharing-Modell

1. Wie bewerbe ich mich für eine Schulleitungsaufgabe im Jobsharing-Modell?

Auf jede ausgeschriebene Stelle können sich grundsätzlich zwei Personen bewerben, die das entsprechende Amt dann gemeinsam ausüben möchten. Im Bewerbungsverfahren wird das Team gemeinsam bewertet und die beiden Personen erhalten ggfs. die ausgeschriebene Stelle als Team. „Die Stelleninhaber*innen müssen sich zeitlich abstimmen und sich verpflichten, die Teilzeitbeschäftigung während des Jobsharings beizubehalten.“ (GEW-Jahrbuch 2022, S. 917).

2. Ein*e Tandempartner*in im Jobsharing-Modell möchte sich beruflich verändern. Darf die Person das?

Eine Bewerbung auf eine andere Stelle ist grundsätzlich möglich.

3. Was passiert in diesem Fall mit der an der Schule verbliebenen Tandem-Schulleiter*in?

In diesem Fall gibt es verschiedene Optionen. Es ist möglich, dass die Kolleg*in die Schule alleine leitet. Dabei kann sie auf eigenen Wunsch auch aufstocken. Es gibt allerdings auch die Möglichkeit, dass sie ihr Amt wie bisher im Jobsharing-Modell fortführt. In diesem Fall ist es die Aufgabe der zuständigen Dienststelle, für eine neue Tandem-Person zu sorgen. Die Kollegin kann natürlich auch selbst suchen.

4. Nicht immer findet sich passender Ersatz für eine Funktionsstelleninhaber*in im Jobsharing-Modell. Muss die im Amt verbliebene Person dann zurücktreten?

Nein, auf keinen Fall. Die verbliebene Person hat Anspruch darauf, in ihrer Besoldungsstufe zu bleiben. Wenn dies an ihrer Stammschule nicht möglich ist, ist es die Aufgabe der zuständigen Dienststelle, für eine neue Funktionsstelle zu sorgen, in der sie ihre Besoldung weiterhin bekommt. Sie kann die Schule auch alleine mit 50 % leiten.

FRAGEN UND ANTWORTEN zur Elternzeit

1. Welche Probleme entstehen, wenn ein*e Schulleiter*in ein Kind erwartet und nach dem Mutterschutz in Elternzeit gehen möchte?

In diesem Fall darf es keine Probleme geben. Die Schulbehörde muss für die Zeit von Mutterschutz und Elternzeit für Ersatz sorgen. Eine Option ist, dass die stellv. Schulleitung die Aufgaben mit entsprechender Anrechnung übernimmt. Nach drei Monaten wird eine Vertretungszulage gem. § 62a Landesbesoldungsgesetz gewährt. Eine weitere Möglichkeit wäre, die Schulleitungsaufgaben im Kollegium mit entsprechender Anrechnung zu verteilen.

Die junge Mutter / der junge Vater darf nicht diskriminiert werden und hat Anspruch darauf, das Amt zu behalten. Sollte die Elternzeit länger als ein Jahr dauern ist es in der Praxis so, dass die Stelle neu ausgeschrieben und besetzt werden kann. Dies bedeutet, dass die Schulverwaltung ihr eine neue adäquate Stelle suchen muss, wenn sie aus der Elternzeit zurückkehrt. Die Besoldungsgruppe bleibt durch Mutterschutz und / oder Elternzeit unverändert.

FRAGEN UND ANTWORTEN zur Teilzeit

1. Kann ein*e Schulleiter*in grundsätzlich jedes Teilzeitdeputat für sich auswählen?

Im Prinzip gibt es dieses Recht. Es muss allerdings gewährleistet sein, dass die Funktionsaufgaben an der Schule in vollem Umfang wahrgenommen werden. Grundsätzlich können Verwaltungsaufgaben mit entsprechenden Anrechnungstunden verteilt werden. Entweder an Kolleg*innen (sofern diese zustimmen) oder die stellv. Schulleitung.

Die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf muss auch für Funktionsstelleninhaber*innen unbedingt gewährleistet sein. Es darf keine Benachteiligung gegenüber anderen Lehrkräften erfolgen.

Jede*r Funktionsstelleninhaber*in kann genau wie jede Lehrkraft (unterhältliche und überhältliche) Teilzeit innerhalb und außerhalb der Elternzeit beantragen.

FRAGEN UND ANTWORTEN zur Rückgabe von Funktionsstellen

1. Trotz allem treten immer wieder Funktionsstelleninhaber*innen von ihren Ämtern zurück. Ist das problematisch?

Es kommt darauf an, ob die betroffene Person verbeamtet oder Arbeitnehmer*in ist. Bei Rentenversicherungspflichtigen (Tarifbeschäftigten) zählen für die Rente alle Zeiten und Funktionen. Das heißt, dass Rentenpunkte, die zum Beispiel als stellv. Schulleiter*in erarbeitet wurden, bestehen bleiben und später bei der Rente berücksichtigt werden. Konkret bedeutet dies, dass die Rentenpunkte, die während der Jahre in der Funktionsstelle erworben worden sind, weiterhin bestehen bleiben. Anders sieht dies bei Beamt*innen aus. Für die Pension maßgeblich ist die Besoldungsgruppe, aus der die Person in den letzten 2 Jahren vor Ruhestandsbeginn besoldet wurde. Sollte eine Lehrkraft also zum Beispiel 10 Jahre lang in A14 eingruppiert gewesen sein und nach einem Rücktritt von einer Funktionsstelle nach A13 eingestuft worden sein, so ist alleine A13 maßgeblich für die Berechnung der Pension. Deshalb muss ein Rücktritt von einer Funktionsstelle zumindest bei Beamt*innen sehr gut überlegt werden.

