

INFO

LEHRER*INNEN

SEPT. '24



©AndreyPopov/iStock

TEILZEIT IN DER SCHULE

Möglichkeiten und Konsequenzen

„Trotz der beträchtlichen Anzahl von Lehrkräften mit Teildeputaten gibt es häufig Unsicherheiten über die Rechte und Möglichkeiten der Betroffenen. Wir klären auf.“

Zudem ist leider wahr: Teilzeitbeschäftigte werden im Schulalltag überproportional belastet. Über alle Branchen trifft zu, dass Teilzeitbeschäftigte überproportional viel Mehrarbeit leisten oder auch arbeiten, ohne Mehrarbeit geltend zu machen. Zusätzlich werden an vielen Schulen die gesetzlichen Vorgaben, die Teilzeitbeschäftigte betreffen, ungenügend gekannt oder berücksichtigt. Schließlich besteht das ungelöste Problem der sogenannten unteilbaren Dienstaufgaben. Ziel der GEW ist es, durch Informationen Abhilfe zu schaffen. Zu allen der in diesem Info angesprochenen Themen hält die

GEW Einzelinfos vor, die mit Beispielen aus der Schulpraxis angereichert sind. Alle einschlägigen Infos finden sich unter: www.gew-bw.de/gleichstellung

Voraussetzungslose Teilzeit (sog. Teilzeit aus sonstigen Gründen) (§ 69 Abs. 4 LBG)

Grundsätzlich ist für verbeamtete Lehrkräften eine Teilzeitbeschäftigung, allerdings mit mindestens einem halben Deputat möglich, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Ab dem Schuljahr 2024 / 25 soll das Deputat bei neuen Anträgen aus sonstigen Gründen mindestens 75% betragen. Auch Deputate mit halben Wochenstunden können bewilligt werden. Aber auch wenn das Deputat mindestens 75% betragen soll, können Anträge mit weniger als 75%, jedoch mindestens 50%, gestellt werden. Eine ausreichende Begründung ist dabei wichtig. Lediglich Schwerbehinderte haben einen Rechtsanspruch auf Teilzeit gemäß § 164 Abs. 5 Satz 3 SGB IX.



” Menschen haben Gründe dafür, dass sie Teilzeit arbeiten. Entweder sind Kinder im Haushalt, die betreut werden oder es wird Pflegearbeit geleistet. Ich setze mich dafür ein, dass Teilzeit für alle* weiterhin möglich.

ANDREA WAGNER, LANDESPERSONENGRUPPE FRAUEN

Teilzeit aus familiären Gründen (§ 69 Abs. 1 und 2 LBG)

Teilzeit mit mindestens halbem Deputat muss bewilligt werden, wenn die Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen Angehörigen (ärztliches Gutachten!) gegeben ist und zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Unterhäufige Teilzeit aus familiären Gründen mit mindestens 25 % der regelmäßigen Arbeitszeit kann bewilligt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Es ist zu beachten, dass unterhäufige Teilzeit (nicht während der Elternzeit) zur Höchstbeurlaubungsgrenze von 15 Jahren zählt.

Unterhäufige Teilzeit in der Elternzeit mit mindestens 25 % der regelmäßigen Arbeitszeit kann bewilligt werden, wenn es im Interesse des Dienstherrn liegt.

Besonderheit tarifbeschäftigte Lehrkräfte

Die Regelungen für Beamt*innen, z. B. zur Antragstellung gelten im Allgemeinen auch für Tarifbeschäftigte. Aber: Tarifbeschäftigte können generell jede Stundenzahl zwischen einer Stunde und Vollzeit in Teilzeit arbeiten. Sie haben nach § 11 TV-L sowie aus dem TzBfG einen Rechtsanspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung. Der Arbeitgeber muss einem entsprechenden Antrag also stattgeben. Sie sind damit bzgl. der Rechtsanspruches auf Teilzeit bessergestellt als Beamt*innen.

Konsequenzen von Teilzeitarbeit

1. Alters- und Schwerbehindertenermäßigungen

Bei einer Teilzeitbeschäftigung reduziert sich die Alters- und Schwerbehindertenermäßigungen (für alle Lehrkräfte) proportional zum Deputat.

Was das in der Praxis bedeutet, zeigt das folgende Rechenbeispiel: Eine schwerbehinderte Lehrkraft mit GdB 50 hat einen Zeitauftrag von 21/27 Deputatsstunden. Bei vollem Deputat hätte sie zwei Ermäßigungsstunden. Bei einem Teilzeitdeputat von 21/27 sind es jedoch $21/27 \times 2 = 1,6$.

Das bedeutet, dass die Lehrkraft eine Stunde Ermäßigung bekommt und die restlichen 0,6 Stunden können entweder ins nächste Schuljahr geschoben werden oder die Lehrkraft hält bspw. im ersten Halbjahr eine Unterrichtsstunde, die im zweiten Halbjahr wegfällt. Damit wären 0,5 Stunden abgegolten. Die restlichen 0,1 Stunden werden ins nächste Schuljahr geschoben und ggfs. mit anderen Ermäßigungsstunden verrechnet bzw. summiert, bis wieder mindestens eine halbe Stunde zusammenkommt.

2. Ruhegehalt

Tarifbeschäftigte erhalten die Rente gemäß der Rentenpunkte, die sie erarbeitet haben. Arbeiten sie in Teilzeit, reduziert sich nicht nur ihr Gehalt, sondern auch die Zahl der Rentenpunkte. Für Tarifbeschäftigte gibt es keine Mindestrente. Auch bei verbeamteten Lehrkräften wird die Besoldung (Grundgehalt, Familienzuschlag ...) der Teilzeit entsprechend reduziert. Auch die Versorgungsansprüche reduzieren sich entsprechend. Niedrigere Pensionsansprüche sind die Folge. Im Gegensatz zu den Tarifbeschäftigten haben Beamt*innen aber nach fünf Jahren im Dienst einen Anspruch auf Mindestversorgung. Diese beträgt in der Regel 35 % aus der jeweiligen Besoldungsgruppe, mindestens jedoch 1.863 €. Wichtig ist eine Beratung durch die GEW in jedem Einzelfall.

3. Beihilfe

Beihilfeansprüche werden bei einer Teilzeittätigkeit nicht verändert. Sie entsprechen den Leistungen, die Vollzeitkräfte erhalten.

Teilbare und unteilbare dienstliche Aufgaben

Wer nach § 69 des Beamtengesetzes teilzeitbeschäftigt ist, hat neben seiner Unterrichtstätigkeit bestimmte dienstliche Aufgaben zu erfüllen.

Die aktuellen Chancengleichheitspläne unterscheiden deshalb zwischen teilbaren und unteilbaren Aufgaben. Die teilbaren Aufgaben sollten proportional dem Deputat angepasst sein. Teilbar sind alle Aufgaben außer der Teilnahmepflicht an Konferenzen (Lehrkräftekonferenzen, Fach- und Klassenkonferenzen, Schulkonferenz, falls jemand gewähltes Mitglied ist) und die Pflicht zur Fortbildung und zum Einholen von Informationen. Alle weiteren außerunterrichtlichen Aufgaben sind teilbar und können deshalb anteilig oder alternierend wahrgenommen werden. Die Schulleitung hat im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht dafür zu sorgen, dass dies auch geschieht.

Die GLK hat gemäß § 2 der Konferenzordnung hierzu ein Empfehlungsrecht und sollte dieses auch wahrnehmen. Nach § 45 des Beamtenstatusgesetzes hat der „Dienstherr“ jedoch „für das Wohl der Beamtinnen und Beamten und ihrer Familien ... zu sorgen. Es muss folglich bei der Verteilung von Aufgaben auf den Beschäftigungsumfang Rücksicht genommen werden.“

Stundenplangestaltung von Teilzeitkräften

Nach § 29 Chancengleichheitsgesetz (ChancenG) kann ein entsprechender Antrag bei der Schulleitung gestellt werden. „Die Dienststellen können auf Antrag ... eine familien- oder pflegerechte Gestaltung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit einräumen, wenn diese nachweislich zur Betreuung von mindestens einem Kind unter 18 Jahren oder einer nach § 14 Abs. 1 SGB XI pflegebedürftigen nahen angehörigen Person im Sinne von § 7 Abs. 3 PflegeZG 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.“ Dies bedeutet in der Praxis, dass Lehrkräfte mit Familienpflichten vor der Erstellung der Stundenplangestaltung mit entsprechender Begründung stellen müssen. Bei einer Ablehnung des Antrags hat die Beauftragte für Chancengleichheit (BfC) das Recht, die Begründung zu überprüfen und eine Lösung des Problems einzufordern. Unabhängig davon ist in den aktuellen Chancengleichheitsplänen festgelegt, dass Teilzeitbeschäftigte grundsätzlich bei der Stundenplangestaltung nicht überproportional belastet werden dürfen. Bei der Verteilung der Lehraufträge auf die einzelnen Wochentage muss auf Teilzeitbeschäftigte Rücksicht genommen werden. Hier sollten in den einzelnen Schulen Regelungen getroffen werden, unter welchen Voraussetzungen bei einem reduzierten Deputat unterrichtsfreie Tage gewährt werden können.



„Bei der Diskussion um die Lehrkräfte-Arbeitszeit braucht es einen genauen Blick auf die TZ-Beschäftigten: Teilbare Aufgaben müssen geteilt werden, für die Wahrnehmung unteilbarer Aufgaben braucht es Entlastung für TZ-Kräfte!“

FARINA SEMLER, STELLVERTRETENDE LANDESVORSITZENDE

Möglichkeiten der GLK

Zu Arbeitszeitregelungen und zur Verteilung „sonstiger dienstlicher Aufgaben“ besitzt die GLK das Recht zur Abgabe von „allgemeinen Empfehlungen“ an die Schulleitung (Konferenzordnung § 2 Abs. 1 Nr. 9). Diese Empfehlungen der GLK sind zwar nicht bindend, müssen jedoch in die Entscheidungsfindung der Schulleitung einbezogen werden. Ferner

sehen die Chancengleichheitspläne Rahmenregelungen an den einzelnen Schulen vor, die die Schulen individuell gestalten können. Diese können von einzelnen Schulen im Einvernehmen mit der BfC bzw. der Ansprechpartnerin an der Schule durch Beschluss der GLK getroffen werden. So kann die GLK Empfehlungen aussprechen bzw. Rahmenregelungen mit der Schulleitung beschließen.

Die Möglichkeiten der GLK werden an folgendem Beispiel deutlich: Bei den Prüfungen sollen alle Deutsch-Lehrkräfte zur Erst- oder Zweitkorrektur eingesetzt werden. Eine Kollegin mit halbem Deputat findet diese Regelung ungerecht.

Hier hätte die GLK die Möglichkeit, eine Empfehlung für die Vergabe von Zweitkorrekturaufträgen auszusprechen. Sie schlägt vor, dass Zweitkorrekturen proportional zum Lehrauftrag verteilt werden, sodass Lehrkräfte mit halbem Deputat nur alle zwei Jahre für Prüfungskorrekturen eingesetzt werden. Sollte dies aus dienstlichen Gründen nicht möglich sein, muss eine Entlastung an anderer Stelle erfolgen.

Mehrarbeitsregelungen

Grundsätzlich gilt, dass eine Anordnung von Mehrarbeit nur dann zulässig ist, „wenn zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern“. Auch teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte sind bei „zwingenden dienstlichen Verhältnissen“ zur Mehrarbeit verpflichtet, jedoch nur anteilig. Dies bedeutet, dass Vertretungsstunden nicht überproportional zum Lehrauftrag angeordnet werden sollen.

Bei verbeamteten Lehrkräften bezieht sich die Mehrarbeitsregelung ausschließlich auf Unterrichtsstunden. Die Teilnahme bei außerunterrichtlichen Veranstaltungen ist hiervon nicht berührt. Da es sich hierbei jedoch um teilbare Dienstaufgaben handelt, müssen diese aber auch nur anteilig wahrgenommen werden.

Bei der Vergütung ist die Lage wie folgt: Bei vollzeitbeschäftigten Lehrkräften (sowohl verbeamtet wie auch tarifbeschäftigt) liegt die so genannte Bagatellgrenze bei 3 Unterrichtsstunden pro Monat. Sie können also aus zwingenden dienstlichen Gründen zu unbezahlter Mehrarbeit bis zu 3 Stunden pro Monat herangezogen werden. Wird diese Bagatellgrenze überschritten, müssen alle Stunden (also auch die ersten drei Stunden) entweder durch Freizeitausgleich abgegolten oder nach dem MAU-Satz bezahlt werden. Bei der Vergütung von Mehrarbeitsunterrichtsstunden muss zwischen tarifbeschäftigten und verbeamteten Lehrkräften in Teilzeit unterschieden werden. Beamt*innen in Teilzeit haben eine anteilige Bagatellgrenze.

Beispiel: Eine verbeamtete Realschullehrerin mit einem Deputat von 20/27 Stunden muss Unterricht vertreten. Ab wann kann sie MAU abrechnen?

Bei einer Teilzeitbeschäftigung gilt die Bagatellgrenze von 3 Stunden anteilig, sie beträgt $20/27 \times 3 = 2,2$. Hier wird grundsätzlich auf volle Stunden abgerundet. D. h., sie muss 2 Stunden Mehrarbeit unentgeltlich leisten und kann ab der 3. Stunde (und dann alle Stunden) abrechnen. Bis zum vollen Deputat bekommt sie die Überstunden anteilig bezahlt, darüber hinaus wird sie wie eine vollzeitbeschäftigte Lehrkraft behandelt.

Für tarifbeschäftigte Lehrkräfte in Teilzeit gibt es keine Bagatellgrenze, sie bekommen nicht nur ab der ersten Mehrarbeitsunterrichtsstunde jede Mehrarbeitsstunde anteilig bezahlt, sie können auch Mehrarbeit, die im Rahmen von ganztägigen oder mehrtägigen außerunterrichtlichen Veranstaltungen außerhalb des Schulgeländes (z. B. Schullandheimaufenthalt oder Klassenausflug) geleistet wird, abrechnen.

Alternativen zur Mehrarbeit

Die Anordnung von Mehrarbeit birgt Konfliktpotential. Um solche Konflikte von vorne herein zu entschärfen, ist es sinnvoll, die Anordnung von Mehrarbeit möglichst zu vermeiden, zum Beispiel durch die Erhöhung der regulären Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten. Dabei muss aber im Interesse der Beschäftigten auch auf einiges geachtet werden.

Erhöht etwa eine teilzeitbeschäftigte Beamtin während des Schuljahrs ihr Deputat, sollte sie dies nach Möglichkeit vor dem 01.04 tun. Denn nur in diesem Fall werden die Sommerferien mit dem erhöhten Deputat bezahlt. Eine weitere Möglichkeit, Mehrarbeit zu vermeiden, ist das „variable Deputat“. Dabei kann die Mehrarbeit über einen gewissen Zeitraum hinweg mit einer entsprechenden Deputatsreduzierung im darauffolgenden Schuljahr oder Schulhalbjahr verrechnet werden.

Beide Varianten sind besser als MAU, da sie ruhegehaltfähig sind und auch im Krankheitsfall bezahlt werden. Zudem können ausfallende Stunden nicht gegengerechnet werden, wie dies bei MAU der Fall ist.

Den Vorteil von Alternativen zur Anordnung von Mehrarbeit macht folgendes Beispiel deutlich:

Eine teilzeitbeschäftigte Kollegin soll eine langfristig erkrankte Kollegin vertreten. Sie soll über 10 Wochen 4 Deputatsstunden mehr arbeiten.

In diesem Fall würde sich ein variables Deputat oder eine Erhöhung des Teilzeitauftrags anbieten.

Beim variablen Deputat würden die 40 Stunden, die zusätzlich gehalten worden sind, ins nächste Schuljahr übertragen werden. Die Kollegin hätte also eine Wochenstunde (40 geleistete Stunden: bei 38 Schulwochen im Schuljahr = 1,05 Stunden) Deputat für ein ganzes Schuljahr vorgearbeitet. Die Kollegin arbeitet deshalb im nächsten Schuljahr eine Stunde weniger.

Sollte sich die Kollegin für eine befristete Erhöhung des Deputats entscheiden, so hätte sie den Vorteil, dass sie während dieser Zeit erhöhte Bezüge erhält, die auch ruhegehaltfähig sind. Sie erhält also nicht nur mehr Geld, sondern verbessert auch ihre Pension.

MAU abzurechnen hat keine Auswirkungen auf die Pension.

Chancengleichheit von Teilzeitkräften die Karriere betreffend

Nach § 30 Abs. 3 Chancengleichheit darf sich Teilzeitbeschäftigung „nicht nachteilig auf den beruflichen Werdegang, insbesondere auf die dienstliche Beurteilung, auswirken. Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.“

Grundsätzlich kann jede Funktionsstelle auch in Teilzeit ausgeübt werden. Bei Funktionsstellen innerhalb der Schule wird die Unterrichtsverpflichtung reduziert, jedoch nicht die mit der Funktion verbundenen Aufgaben.

Funktionsstelleninhaber*innen können genau wie alle anderen Lehrkräfte in Elternzeit gehen. In der Regel wird die Stelle ein Jahr freigehalten. Sollte die Elternzeit länger dauern, verliert die betroffene Person ihr Amt nicht, muss es aber möglicherweise an einer anderen Schule ausüben.

Auch Job-Sharing ist grundsätzlich möglich. Job-Sharing bedeutet, dass sich zwei Lehrkräfte eine Funktionsstelle teilen. Beide Betroffenen haben in diesem Fall ein halbes Deputat.