

Info für Lehrkräfte an Schulen

Die Chancengleichheitsbeauftragte zwischen den Fronten

Die Zusammenarbeit zwischen BfC und Schulleitung - Grundsätze und praktische Beispiele?

Bei der Zusammenarbeit zwischen BfC, Schulleitung und Personalrat kann es immer wieder zu Unsicherheiten bezüglich der Rolle und Rechte der einzelnen Akteure kommen. Mit den unten angeführten Fällen aus der Praxis versuchen wir, die Probleme mit Hilfe des Chancengleichheitsgesetzes zu klären.

Fall 1: *Kollegin X in Probezeit wendet sich an die BfC der Schule, weil sie als Teilzeitbeschäftigte aufgrund ihres Stundenplanes und sonstiger schulischer Verpflichtungen (Kooperationszeiten, schulische Veranstaltungen ...) unverhältnismäßig belastet ist und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht mehr gewährleistet sieht. Die Kollegin möchte jedoch nicht bei der Schulleitung als Beschwerdeführerin genannt werden, da sie sich in der Probezeit befindet und Repressalien befürchtet. Die BfC sucht nun das Gespräch mit der Schulleitung. Diese fordert sie auf, den Namen der Kollegin zu nennen. Muss sie diesen nennen?*

Nach §18 Abs. 1 ChancenG ist die BfC der Dienststellenleitung zugeordnet und hat unmittelbares Vortragsrecht. Sie ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht an Weisungen gebunden. In §18 Abs. 6 ist die Verschwiegenheitspflicht der BfC geregelt. Nur wenn sichergestellt ist, dass Anliegen streng vertraulich behandelt werden, wenden sich Beschäftigte mit ihren Angelegenheiten an sie. Andererseits ist die

BfC der Dienststelle direkt zugeordnet und zur vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dieser verpflichtet.

Aufgabe der BfC ist es, die Umsetzung des ChancenG zu gewährleisten. Dazu gehört nach § 28 die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Ist diese nach ihrer Einschätzung an der Schule nicht ausreichend gewährleistet, ist es ihre Aufgabe, die Schulleitung auf Missstände hinzuweisen und zu veranlassen, dass für Abhilfe gesorgt wird. Dies geschieht unabhängig vom Einzelfall. Die BfC muss deshalb den Namen der betroffenen Kollegin der Schulleitung nicht nennen, sondern sie kann sich Stundenpläne der Teilzeitkräfte (und der Vollzeitkräfte mit Familienpflichten) vorlegen lassen, diese prüfen und dann Stundenpläne, die gegen § 29 ChancenG oder die Vorgaben des aktuellen Chancengleichheitsplanes verstoßen, beanstanden. So wären die Anonymität der Beschwerdeführerin und die Schweigepflicht der BfC gewahrt.

In diesem Fall dürfte aber schon im Vorfeld nicht geschickt gehandelt worden sein. Die Kollegin hätte einen Antrag zur Gestaltung ihres Stundenplanes stellen müssen, wie dies § 29 ChancenG vorsieht. Wäre dem begründeten Antrag vonseiten der Schulleitung nicht entsprochen worden, hätte die schriftliche Begründung der BfC vorgelegt werden müssen. In diesem Falle wäre es dann Aufgabe der BfC gewesen, die konkrete Situation zu prüfen und zu klären, ob es tatsächlich dienstliche Belange gibt, die es der Schulleitung unmöglich machen, dem Antrag stattzugeben. Die BfC hätte also für die Kollegin tätig werden können, ohne vor dieser ein Mandat erhalten zu haben.

Fall 2: Kollegin Y hat vor Schuljahresbeginn einen Antrag auf familiengerechten Stundenplan nach §13 ChancenG gestellt. Sie begründete ihren Antrag mit den Öffnungszeiten des Kindergartens ihrer Tochter. Dem Antrag der Kollegin wurde nicht stattgegeben.

Nach §30 ChancenG ist die BfC frühzeitig zu beteiligen, wenn beabsichtigt ist, einem Antrag zur familiengerechten Gestaltung des Stundenplanes nicht zu entsprechen.

Sollten trotzdem keine Möglichkeiten gefunden werden, dem Antrag zu entsprechen, ist die Ablehnung des Antrages von der Schulleitung der BfC schriftlich zu begründen. Im Rahmen ihres Beanstandungsrechtes nach §21 ChancenG kann die BfC die Maßnahme, also die Ablehnung des Antrags, schriftlich beanstanden, wenn sie mit der Begründung nicht einverstanden ist. Die beanstandete Maßnahme soll vor Ablauf der Frist und vor der Entscheidung der Dienststellenleitung nicht vollzogen werden. Sollte keine einvernehmliche Regelung erzielt werden können, kann sich die BfC unter Einhaltung des Dienstwegs über die jeweils nächsthöhere Behörde an die oberste Dienstbehörde zur Klärung des Sachverhalts wenden. Eine zusätzliche Möglichkeit wäre die Einschaltung des Personalrates durch die betroffene Kollegin. Der ÖPR hat zwar kein formales Beteiligungsrecht bei der Stundenplangestaltung, doch nach § 70 Abs. 1 Ziff. 2 des Personalvertretungsgesetzes kann der Personalrat „darüber wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, ... durchgeführt werden ...“. Er kann zu dem Problem Stellung nehmen und eine Stundenplanänderung beantragen.

Fall 3: Kollegin Z ist mit ihrem Stundenplan nicht zufrieden. Obwohl sie nur mit halbem Deputat beschäftigt ist, um genügend Zeit für ehrenamtliche Tätigkeiten zu haben, weist ihr neuer Stundenplan 5 Hohlstunden und eine ungünstige Verteilung von Vor- und Nachmittagsunterricht auf. Sie wendet sich an die BfC der Schule und bittet um Unterstützung.

Aufgabe der BfC ist es, die Umsetzung des ChancenG an der Schule zu gewährleisten. In diesem Fall greift dieses Gesetz nicht, da es sich hier weder um die berufliche Förderung von Frauen noch um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht.

Andererseits ist in den aktuellen Chancengleichheitsplänen ausdrücklich festgelegt, dass Teilzeitkräfte bei der Stundenplangestaltung nicht überproportional belastet werden dürfen. Auf dieser Grundlage könnte die BfC tätig werden. Sie hat durchaus Verhandlungsrecht, wenn es um die Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten geht. Es ist sinnvoll, die BfC lässt sich grundsätzlich alle Stundenpläne von Teilzeitkräften direkt nach deren Erstellung vorlegen lassen. Sie kann so überprüfen, ob den Vorgaben des Chancengleichheitsplanes entsprochen worden ist. Sollten diese nicht berücksichtigt worden sein, kann sie deren Einhaltung einfordern.

Damit solche Probleme erst gar nicht entstehen, sollte die GLK von ihrem Empfehlungsrecht Gebrauch machen. Die GLK kann die Empfehlung einer konkreten Begrenzung der Hohlstunden für Lehrkräfte mit vollem Deputat und eine proportionale Verrechnung bei Teildeputaten nach § 2 Abs. 1 Nr. 9 der Konferenzordnung beschließen. Die BfC könnte den entsprechenden Tagesordnungspunkt für die GLK beantragen und im Vorfeld über das Thema informieren, z. B. auf einer Frauenversammlung, die nach § 20 ChancenG einmal im Jahr durchgeführt werden kann.

Fazit: Wichtig für die BfC ist, sich ihrer Rolle bewusst zu sein und diese dem jeweiligen Gegenüber zu vertreten.

Der Unterschied zwischen Personalrat und BfC muss allen Beteiligten klar sein. Die Aufgabe der BfC besteht nicht darin, die Interessen der Beschäftigten bzw. der Frauen zu vertreten. Ihre Aufgabe ist es, die Schulleitung bei der Umsetzung des ChancenG zu unterstützen und darüber zu wachen, dass dieses eingehalten wird. Der Personalrat vertritt die Interessen der einzelnen Beschäftigten und hat dafür eigene Rechte, die im Personalvertretungsgesetz festgeschrieben sind.

Nathalie May und Monika Sulzberger,
Landespersonengruppe Frauen

GEW-Mitglieder können für vertiefende Informationen die Broschüren „Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung“ und „Kinder! Kinder!“ beim GEW-Webshop bestellen.