

Info für Lehrkräfte an Schulen

Wie Lehrkräfte Familie, Pflege und Beruf unter einen Hut bringen

Grundsätzlich haben alle Lehrkräfte, unabhängig vom Umfang ihres Deputats, Anspruch auf Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.

Rechtliche Grundlagen

Nach § 28 Chancengleichheitsgesetz ist „Die Dienststelle ... verpflichtet, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer zu fördern und geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen vorzunehmen. Die Personalvertretung hat im Rahmen ihrer allgemeinen Aufgaben nach § 70 des Landespersonalvertretungsgesetzes auf die bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf hinzuwirken.“

In allen aktuellen Chancengleichheitsplänen werden im Abschnitt „Maßnahmen für Teilzeitbeschäftigte und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ genauere Aussagen zur Umsetzung des Chancengleichheitsgesetzes dargestellt.

Welche praktischen Auswirkungen hat dies auf die Arbeit der Lehrkräfte an den Schulen?

Stundenplangestaltung

Nach § 29 Chancengleichheitsgesetz können „Die Dienststellen ... auf Antrag ... eine familien- oder pflegegerechte Gestaltung der täglichen und wöchentlichen Arbeit einräumen, wenn dies nachweislich zur Betreuung von mindestens einem Kind ... oder einer ... pflegebedürftigen nahen angehörigen Person ... erforderlich ist und dienstliche Belange nicht entgegen stehen.“

Das bedeutet, dass Lehrerinnen und Lehrer mit zu betreuenden Kindern unter 18 Jahren oder mit pflegebedürftigen Angehörigen bei der Schulleitung einen Antrag stellen müssen bzw. können, damit ihre Bedürfnisse bei der Gestaltung des Stundenplanes berücksichtigt werden können. Die im Antrag formulierten Bedürfnisse sollten unbedingt begründet werden. Umfasst der Antrag mehrere Punkte, ist eine Priorisierung sinnvoll.

„Beabsichtigt die Dienststelle, dem Antrag ... nicht zu entsprechen, ist die Beauftragte für Chancengleichheit zu beteiligen. Die Ablehnung des Antrags ist von der Dienststelle schriftlich zu begründen.“ (vgl. § 30 Absatz 5 Chancengleichheitsgesetz)

Beispiel 1: Im Haushalt einer Lehrerin mit vollem Deputat wohnt deren pflegebedürftige Mutter. Die Kollegin kann erst aus dem Haus gehen, sobald morgens der Pflegedienst kommt. Sie stellt einen Antrag nach §29 Chancengleichheitsgesetz, in dem sie begründet darlegt, dass sie immer erst ab der zweiten Unterrichtsstunde unterrichten kann. Diesem Antrag muss stattgegeben werden, wenn zwingende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

Beispiel 2: Ein Lehrer in Teilzeit ist Vater kleiner Kinder. Die Tagesmutter der Kinder arbeitet dienstags nicht. Der Kollege beantragt nach §29 Chancengleichheitsgesetz, dass dies bei der Gestaltung seines Stundenplans berücksichtigt wird: Er kann dienstags nicht unterrichten. Auch diesem Antrag muss entsprochen werden, wenn dies mit seinem Deputatsumfang zu vereinbaren ist und zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.



Teilzeit aus familiären Gründen

Nach § 69 Absatz 1 Landesbeamtengesetz ist Teilzeit aus familiären Gründen (bei Kindern unter 18 Jahren und bei zu pflegenden Angehörigen mit ärztlichem Attest) grundsätzlich zwischen 50 und 100 % möglich. Nach § 69 Absatz 2 Landesbeamtengesetz kann der gleichen Zielgruppe unterhältige (zwischen 25 und 50 %) Teilzeit bewilligt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Für Tarifbeschäftigte in Teilzeit gilt folgende Regelung: „Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber ... der besonderen persönlichen Situation der / des Beschäftigten ... Rechnung zu tragen.“ (vgl. Tarifvertrag Länder § 11) Bei Tarifbeschäftigten gibt es keine Vorgaben für den Umfang der Teilzeit, es ist grundsätzlich jeder Deputatumfang möglich.

Darüber hinaus haben sowohl Beamt/innen als auch Tarifbeschäftigte die Möglichkeit während der Elternzeit in Teilzeit zu arbeiten. Bei Beamt/innen (Fundstelle Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung § 42 Abs. 1) ist dies im Umfang zwischen 25 % und (je nach Regeldeputat) ca. 75 % möglich. Bei Tarifbeschäftigten (Fundstelle: Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz § 16 Abs. 4) gibt es keine Mindeststundenzahl, die Höchststundenzahl beträgt (je nach Regeldeputat) ca. 75 %.

Unterhältige Teilzeit (zwischen 25 und 50 %) während der Elternzeit wird bewilligt, wenn dies im Interesse des Dienstherrn liegt (vgl. § 69 Absatz 3 Landesbeamtengesetz).

Zusätzlich sollen Kolleg/innen in Teilzeit mit sonstigen dienstlichen Aufgaben, also Aufgaben die über die normale Unterrichtsverpflichtung und die dafür notwendige Vor- und Nachbereitung hinausgehen, nur anteilig belastet werden.

Beispiel: Eine Kollegin beginnt in Elternzeit mit einem Deputat von 10 Stunden. An der Schule wird erwartet, dass sie sich bei schulischen und außerschulischen Veranstaltungen wie die Mehrheit des Kollegiums engagiert. In den aktuellen Chancengleichheitsplänen ist jedoch ausdrücklich geregelt, dass die Schulleitung sicherstellen sollte, dass sich die Arbeitsbedingungen nicht nachteilig für Teilzeitbeschäftigte auswirken. Es muss gewährleistet werden, dass teilbare Aufgaben (alles außer Konferenzteilnahme und Fortbildungen) proportional zum Deputat geleistet werden müssen.



Beurlaubung bei Krankheit und Pflege

Sowohl verbeamtete wie auch tarifbeschäftigte Lehrkräfte haben Anspruch auf Sonderurlaub bzw. Arbeitsbefreiung mit Bezügen zur Pflege eines kranken Kindes.

Auch bei pflegebedürftigen Angehörigen können alle Lehrkräfte bis zu 10 Tage mit Bezügen beurlaubt werden, um eine Pflege zu organisieren.

Bis zu 6 Monate können Lehrkräfte nach dem Pflegezeitgesetz § 3 und § 4 und nach dem Landesbeamtengesetz § 74 ohne Bezüge beurlaubt werden. Verbeamtete Lehrkräfte sind während dieser Zeit beihilfeberechtigt, bei Tarifbeschäftigten übernimmt die Pflegekasse des Pflegebedürftigen auf Antrag den Beitrag zur Kranken- und Pflegeversicherung. Auch der Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeitrag wird in der Regel auf Antrag durch die Pflegeversicherung der Pflegeperson entrichtet.

Die genauen Regelungen sind nachzulesen im GEW-Jahrbuch unter dem Stichwort „Urlaub bei Erkrankung und Pflege von Angehörigen“ sowie in den Broschüren „Pflege naher Angehöriger“ und „Kinder, Kinder“.

Beispiel 1: Das Kind einer Lehrerin wacht morgens mit Fieber auf. Die Kollegin ruft an der Schule an und teilt mit, dass sie an diesem Tag nicht kommen kann, weil sie ihr krankes Kind betreuen muss. Auf Verlangen muss der Schulleitung allerdings ein ärztliches Attest vorgelegt werden, sobald die Kollegin den Dienst wieder aufnimmt.

Beispiel 2: Die Ehepartnerin eines Lehrers stürzt am frühen Morgen und braucht ärztliche Versorgung. Der Kollege ruft an der Schule an und teilt mit, dass er an diesem Tag nicht kommen kann, weil er seine Frau zum Arzt fahren und dann betreuen muss. Am nächsten Tag muss die Lehrkraft den Dienst wieder aufnehmen, da der Urlaubsanspruch bei kranken Angehörigen (nicht bei Kindern!), die im selben Haushalt leben, auf einen Tag begrenzt ist.

Beispiel 3: Die Mutter einer Lehrerin erleidet einen Oberschenkelhalsbruch. Um die Pflege ihrer Mutter zu organisieren, kann sich die Lehrkraft bis zu 10 Tagen beurlauben lassen. Sie informiert unverzüglich die Schulleitung und teilt dieser mit, wie lange sie voraussichtlich fehlen wird. Auch in diesem Fall ist der Schulleitung auf Verlangen eine ärztliche Bescheinigung auszuhändigen.

*Monika Sulzberger, Landespersonengruppe Frauen
Daniela Weber, Vorstandsbereich Frauenpolitik*

Ausführliche Informationen zu den vorgestellten Themen gibt es im GEW-Jahrbuch und in den GEW-Broschüren ‚Pflege naher Angehöriger‘, ‚Kinder, Kinder‘ und ‚Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung‘, die für Mitglieder zu beziehen sind unter <https://www.gew-bw.de/gleichstellung/publikationen-gleichstellung/publikationen/list/>