

Teilzeit und Freistellungsjahr sind kein Gnadenakt

Spätestens seit Sommer 2017 ist deutlich geworden, dass das KM massive Probleme hat, ausreichend Bewerber/innen für Lehrkräftestellen zu finden. So sind derzeit an den Grundschulen noch ca. 400 Stellen unbesetzt. Den Bewerber/innenmangel gibt es auch im Bereich der Beruflichen Schulen. Hier konnten zwar formal alle Stellen besetzt werden, allerdings nicht mit den gewünschten Fachrichtungen. Erhebliche Probleme gibt es v.a. im Bereich der berufsbezogenen Fächer Gewerbe oder IT.

KM Eisenmann hat daraufhin ein sog. „Konzept“ zur Sicherung der Unterrichtsversorgung vorgelegt. Dort heißt es u.a.:

„Künftig werden **Anträge auf Teilzeit, auf deren Genehmigung kein Rechtsanspruch besteht, in jedem Einzelfall durch die Schulaufsicht kritisch geprüft.**“

Mittlerweile werden erste Konsequenzen deutlich. So gibt es zwischenzeitlich Fälle an den Beruflichen Schulen, in denen die Schulverwaltung Anträge auf ein Freistellungsjahr abgelehnt hat und dies mit der entsprechenden Mangelsituation im Fach der Antragsteller begründet.

Kommt für die GEW nicht in Frage!

Die GEW lehnt dieses Vorgehen ab. Die Arbeitsbelastung der Lehrkräfte hat in den vergangenen 20 Jahren kontinuierlich zugenommen. So liegt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Lehrkräften mit 41 Wochenstunden bei uns in Baden-Württemberg deutlich über der durchschnittlichen tariflichen Arbeitszeit in Deutschland von 37,6 Wochenstunden. Zudem wurde seit den neunziger Jahren zweimal das Deputat um jeweils eine Unterrichtsstunde erhöht. Fakt ist, dass sämtliche Arbeitszeitverkürzungen seit den siebziger Jahren spurlos an den Lehrkräften in Baden-Württemberg vorbeigegangen sind und somit viele Lehrkräfte heute eine höhere Unterrichtsverpflichtung und damit Arbeitszeit haben.

Teilzeit als Entlastungs-Notnagel

Für viele Kolleg/innen ist deshalb eine Teilzeitbeschäftigung - insbesondere ein Freistellungsjahr - die einzige Form der Entlastung, die zudem von den betroffenen Lehrkräften vollständig selbst finanziert wird. Die GEW sieht es durchaus kritisch, wenn Lehrkräfte Arbeitszeitverlängerungen und steigende Belastungen durch selbstfinanzierte Teilzeit kompensieren müssen. Aus unserer Sicht wäre es eigentlich angemessen, wenn die Arbeitszeit der Lehrkräfte an die mit den Angestellten des Landes tariflich vereinbarte (39,5 Wochenstunden) angeglichen und die

Unterrichtsverpflichtung bei verbeamteten und tarifbeschäftigten Lehrkräften entsprechend anteilig gekürzt würde. Unter den gegebenen Rahmenbedingungen ist eine Teilzeitbeschäftigung und ein Freistellungsjahr deshalb ein hohes Gut, auf die eine Lehrkraft auch Anspruch haben soll.



Michael Futterer
Johann-Jakob-Widmann-Schule
Heilbronn

Auch der Hinweis auf den Mangel an Fachlehrkräften ist aus unserer Sicht kein Grund, einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung oder ein Freistellungsjahr abzulehnen – im Gegenteil.

Das Kultusministerium steht bei der Personalgewinnung in einer Reihe von Fachrichtungen für das Lehramt an Beruflichen Schulen in direkter Konkurrenz zur freien

Wirtschaft. Der Bewerbermangel macht deutlich, dass das KM als Arbeitgeber offensichtlich für viele Bewerber/innen nicht unbedingt die attraktivere Alternative ist.

Welche Pfunde in die Waagschale gegen die private Konkurrenz?

Wenn das KM ausreichend Bewerber/innen gewinnen will, dann wird es zwangsläufig die Attraktivität des Lehrkräfteberufes verbessern müssen. Dazu gehören neben dem Einkommen auch die Arbeitsbedingungen. Ein wesentlicher Aspekt, der bislang den Beruf der Lehrkraft attraktiv machte, war die relativ flexible Möglichkeit der Teilzeitarbeit bzw. der Inanspruchnahme eines Freistellungsjahres. Wenn das KM in Zukunft diese Möglichkeiten gerade in Mangelbereichen restriktiv behandelt, dann wäre das aus unserer Sicht ein absolut fatales Signal und in jeder Hinsicht für die Einstellungssituation kontraproduktiv.

Deshalb: Teilzeit und Freistellungsjahr sind kein Gnadenakt, der nur nach Gutdünken und Interessenlage der Schulverwaltung gewährt wird. Die betroffenen Kolleg/innen haben gute Gründe, warum sie Teilzeit oder ein Freistellungsjahr beantragen – sie sollten auch ein Recht darauf haben.

Michael Futterer

Schulleitung will gelernt sein

Die Zahl der Aufgaben in den Beruflichen Schulen hat in den letzten Jahren stark zugenommen. Den Schulleitungen wurden immer mehr organisatorische und auch personelle Aufgaben übertragen. Schulleiter sind damit längst mehr Manager als Pädagogen. Ohne viel Idealismus und einem Umfeld, das einen trägt, kann man heute keine Berufliche Schule leiten.

In den meisten Beruflichen Schulen gibt es sehr gute Schulleiter/innen. Trotzdem fällt es auf, dass man als Personalrat immer öfter zu hören bekommt, Schulleiter seien ihren Aufgaben nicht gewachsen. Das betrifft zum einen die Organisation der Schule, vor allem aber das Führungsverhalten der Schulleiterinnen und Schulleiter.

So berichten Lehrer/innen, dass Schulleitungen sich über das Personalvertretungsrecht und die Konferenzordnung hinwegsetzen, dass Kolleg/innen unter Druck gesetzt werden, dass sie zu Gesprächen zitiert und dort im rauen Ton eingeschüchert werden. Sicherlich trifft dies nicht auf den Großteil der Schulleiter/innen zu. Es ist jedoch zu beobachten, dass immer wieder bestimmte Schulen betroffen sind.

Und was macht eigentlich das Regierungspräsidium, wenn es von solchen Schulen hört - sei es von der zuständigen Personalvertretung oder von den betroffenen Kolleg/innen selbst?

Die Antwort sollte sein, dass man die betroffenen Schulleitungen zu Gesprächen einlädt, ihnen bewusst macht,

dass solch ein Führungsverhalten nicht geduldet wird. Das Regierungspräsidium sollte ihnen sagen, dass dieses Verhalten auch nicht dem Führungsverständnis entspricht, welches man von Schulleitungen einfordert. Des Weiteren sollte man solchen Schulleitungen ein verpflichtendes Modul über richtige Führung in Schulen anbieten. Und wenn das alles nichts nützt, sollte man auch nicht vor disziplinarischen Maßnahmen zurückschrecken.



Hans Maziol
Kaufm. Schule
Böblingen

Erfolg im Bildungssystem hängt von allen Akteuren ab, von Schulleitungen aber im besonderen Maße. Was macht eine erfolgreiche Schulleitung aus? Eine gute Schulleiterin und ein guter Schulleiter begründen eine gute Führungsorganisation in kooperativer Führung in ihrer Schule. Ein eher autokratischer Führungsstil gehört der Vergangenheit

an. Heute muss man versuchen, Kolleg/innen mitzunehmen um Erfolg zu haben. Durch schlechtes Führungsverhalten wird der Druck nicht verringert, sondern eher noch gesteigert.

Hans Maziol

Kommentar

Will Schulaufsicht nicht auch gelernt sein?

Zugegeben: In den meisten Schulen klappt das Miteinander zwischen Schulleitung und Kollegium ganz gut. Wirkliche Sorgenkinder sind vielleicht fünf bis zehn Prozent.

Dennoch: Die Kolleg/innen an diesen bis zu zehn Prozent Schulen können sich nichts davon kaufen, dass sie nicht zu den anderen 90 Prozent gehören und stattdessen ihrem Empfinden nach die Karte aus der Gesäßtasche gezogen haben.

Sicher: Die Schulverwaltung ist sich der Problematik bewusst und hat sich der Herausforderung beherzt gestellt – bei der Sichtung des Führungspersonals im Rahmen der Fortbildungsmodule „Fit für Führung“ und durch ein im Vergleich zu früher verbessertes Schulleiter-Besetzungsverfahren.

Trotzdem behaupte ich, dass die Vor-

auswahl und Qualifizierung von Beratungslehrkräften nach wesentlich akribischeren und gewissenhafteren Auslesegesichtspunkten erfolgt, bevor man sie „auf die Schüler loslässt“, als dies bei angehenden Schulleitern der Fall ist, bevor man diese „auf die Kollegien (u.a.) loslässt“.

Einmal im Amt, wird man als Schulleiter dann zugeschüttet mit Aufgaben. Damit scheinen nicht alle gleich gut zu Recht zu kommen. Manche treibt wohl die Sorge um, den Vorstellungen des RP nicht gerecht werden zu können. Sie haben möglicherweise

auch Angst, im Wettbewerb mit konkurrierenden Schulen den Kürzeren zu ziehen. Und: Bloß keine Schwächen zeigen, keine Fehler eingestehen! Fehler machen (also bitte!) die anderen! Der Druck wird ins Kollegium weiter



Gerhardt Hurich
J.-P.-Palm-Schule
Schorndorf



Fortsetzung von Seite 1

gerecht – an die Abteilungsleitungen, an die Verantwortlichen für Qualitätsentwicklung, für Öffentlichkeitsarbeit, Teamleiter usw. – mit der Folge, dass noch mehr Aktionen, Projekte, Berichte, Veröffentlichungen u. dgl. abverlangt werden, bis sich viele wie im Zitronensaft fühlen.

Nicht überall gelingt dieser Ansporn allein mit Motivation. Es gibt Schulen, da gehen die Leute buchstäblich „am Stock“. Auch, weil sie sich neben der Anforderung, die übertragenen Aufgaben zu bewältigen, mit einem wenig wertschätzenden, dafür umso „robustem“ Führungsverhalten konfrontiert sehen. Blood, Sweat and Tears: in Wallung gebrachtes Blut, Angstschweiß, Tränen der Verzweiflung – in einigen unserer Lehrerzimmer leider anzutreffen.

Wir wissen es, es ist Fakt, das RP hat die Daten vorliegen. Sie wurden in der Befragung der Lehrkräfte zu den psychosozialen Belastungsfaktoren erhoben: Eine der hauptsächlichen Gefährdungen ist die zwischenmenschliche Problematik zwischen Kolleg/innen und Vorgesetzten.

Ich schreibe diesen Beitrag hier auch deshalb, weil ich der Minderheit eine Stimme geben will, die als Einzelne vor Ort verstummt sind, sich nicht trauen, ihre Befindlichkeit zu äußern, aus Scham, aus Kalkül, aus Verschüchterung. Ich will damit zum Ausdruck bringen, dass es auch fragwürdige Machtpraktiken an unseren Schulen gibt, die ein diesbezügliches #MeToo rechtfertigen könnten.

Das Bedrückung hervorrufende Auftreten ist dabei nicht unbedingt rücksichtslos rabiat, sondern oft genug eher ausgesprochen subtil. Das macht verschlossen, zermürbt und verursacht einen ungeheuren Energieverschleiß. Energie, die für das System Schule produktiv sein könnte und ihm stattdessen verloren geht. Und, ja, es macht mitunter dienstunfähig!

Die Hilferufe, die das RP erreichen, kommen, wenn überhaupt, meist erst dann an, wenn es längst brodelt. Die

RP-Zuständigen, selbst zugestapelt mit Aufgabenfülle, reißen sich nicht darum, diese alles andere als kalten Eisen möglichst rasch aus dem Feuer zu holen.

Die Fürsorgeverpflichtung kann dabei, wen wundert's, im Zweifel schon mal auf der Strecke bleiben. Auch hat sich das RP bis dato nicht eben dadurch hervorgetan, die Beschäftigten dazu zu ermuntern, von ihrer Pflicht zu remonstrieren Gebrauch zu machen, wenn es gravierende Verstöße im Verhalten ihrer Vorgesetzten zu beanstanden gibt.

Das RP, dein Freund und Helfer? Der objektive neutrale Makler in dienstrechtlicher Hinsicht? Viele im Kollegium sind davon nicht so recht überzeugt und lassen dann doch lieber die Finger von einer Beschwerde, weil sie eher Ungemach als Beistand erwarten.

Kein schlechtes Gespür: Über dienstliche Äußerungen von Schulleitern führt das RP aus, dass diese erhebliches Gewicht hätten und in ihrer Beweiskraft einer eidesstattlichen Versicherung gleich kämen. Was will man mehr!?

Natürlich wird das RP in ihm geeignet erscheinender Weise tätig, wenn die Not vor Ort erkennbar so groß ist, dass man sie nicht mehr ignorieren kann. Coaching der Schulleiter gehört dabei zum Standard-Repertoire. Moderationsgespräche sind ebenfalls im Angebotskoffer. Und Mediation. Darüber hinaus: Aus – Amen – Ende des Lateins.

Na ja, wenn eben alles nichts geholfen hat: Aussitzen! Wenn irgendeiner der Beteiligten schon nicht nach Wochen klein beigibt, dann vielleicht doch nach Monaten. Oder sonst halt nach Jahren, wenn's sein muss. Eine Zerreißprobe geht höchstens so lange, bis es zum Reißen kommt – der Geduld, der Nerven, womöglich der Gesundheit.

Aussitzen – nicht auf Gedeih, so viel ist sicher.

Gerhardt Hurich

Personalräteschulung der GEW in Bad Boll

Vom 16. bis zum 18. Oktober 2017 fand wieder die alljährliche Personalräteschulung der GEW in Bad Boll statt. In verschiedenen Arbeitsgruppen wurden die ÖPRs zu aktuellen Themen und zum Personalvertretungsrecht geschult. Die Mitglieder der GEW-Fraktion im Bezirkspersonalrat Berufliche Schulen und Vertreter der GEW im Hauptpersonalrat gaben ihr Fachwissen und ihre Ratschläge an die Örtlichen Personalräte aus einer Vielzahl Beruflicher Schulen des Regierungsbezirks weiter.

Da die Personalvertretungen zunehmend die Erfahrung machen, dass immer mehr Aufgaben aus der Ebene des Ministeriums und der Regierungspräsidien auf die Schulen abgewälzt werden, gilt es weiterhin die Rechte der Beschäftigten durch gut geschulte und engagierte Personalvertretungen zu sichern!

Die Vertreter der GEW in den Bezirks- und Hauptpersonalräten bieten gerne ihre Kompetenz auch unmittelbar an

den Schulen an. Selbstverständlich können die Örtlichen Personalvertretungen uns als Referenten zu einer Personalversammlung einladen. Über die Vertrauensleute der GEW an den Schulen bieten wir zudem auch gezielte Sprechstunden für die Kollegien vor Ort an. Fragen Sie einfach bei uns nach.

Jörg Sattur
Gewerbliche Schule im Hoppenlau
Stuttgart



Muntere Diskussion unter den Personalräten der Beruflichen Schulen

Neue Hoffnung am Seminar Berufliche Schulen Stuttgart

Im Dezember stellte sich Michael Futterer, stellvertretender Landesvorsitzender der GEW, zusammen mit Hans Maziol und Elisabeth Utz, den beiden Seminarbeauftragten der GEW, bei der neuen Seminarleitung vor. Eine anregende Stunde lang tauschten sie sich mit Professor Dr. Görlich und seinem ständigen Vertreter, Professor Reber, über Themen der allgemeinen Bildungspolitik aus, insbesondere aber über Themen, die die Ausbildung der

angehenden Lehrerinnen und Lehrer an Beruflichen Schulen betreffen.

Mit der Perspektive, im Gespräch zu bleiben, verabschiedeten sich die Teilnehmer.

Ein vielversprechender Neubeginn, so unsere Einschätzung!

Elli Utz
Johannes-Gutenberg-Schule
Stuttgart

Haben Sie Fragen? Wir beraten Sie gerne!



Michael Futterer

Stellvertreter Landesvorsitzender
Vorstandsmitglied im HPR
07131 5945355
michael.futterer@gew-bw.de



Heidrun Roschmann

Stellvertretende Bezirksvorsitzende
Mitglied im HPR
07361 9143016
heidrun.roschmann@gew-bw.de



Wolfram Speck

Landesfachgruppe Berufl. Schulen
Mitglied im HPR
0711 6012358
wlfrmspeck@aol.com



Elli Utz

Landesfachgruppe Berufl. Schulen
Mitglied im BPR
0711 30005454
elli.utz@t-online.de



Franz Peter Penz

Personengruppe Arbeitnehmer/innen
Mitglied im BPR, Vertreter der Tarifbeschäftigten
07138 920533
fppenz@yahoo.de



Gerhardt Hurich

Landesfachgruppe Berufl. Schulen
Vorstandsmitglied im BPR
07181 77093
gerhardthurich@web.de



Jörg Sattur (Technischer Lehrer)

Landesfachgruppe Berufl. Schulen
Mitglied im BPR
0711 4414322
joerg_s68@web.de



Hans Maziol

Landesschatzmeister
Mitglied im BPR
0711 4140941
hans.maziol@gew-bw.de



Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Bezirk Nordwürttemberg

Silcherstr. 7
70176 Stuttgart
0711 21030-0
bezirk.nw@gew-bw.de

Download: gew-bw.de/nordwuerttemberg/bezirksinfo-berufliche-schulen/

Redaktion: Gerhardt Hurich
Layout: Heidrun Roschmann
Auflage: 7500