

## Und ist Arbeitszeit auch Arbeitszeit?

Nein, zum einen nicht, weil der Dienstherr über die Wochenarbeitszeit hinausgehende Stunden (beispielsweise Korrekturaufwand im Abitur) gern unter Hinweis auf den Ausgleich in der unterrichtsfreien Zeit pariert.

Und nein, weil eine Stunde der geleisteten Arbeitszeit eigentlich eine Überstunde ist, die der Dienstherr dauerhaft angeordnet hat und erst später auszahlen will. Angesprochen ist damit das Lebensarbeitszeitkonto (LAK) auch hierzu ist bereits viel geschrieben worden. Verweisen möchten wir auf <https://www.gew-hessen.de/details/lebensarbeitszeitkonto-fuer-lehrkraefte-1>. Dort wird zum Abbau des LAK unter verschiedenen Voraussetzungen ausgeführt.

**Verweisen möchten wir auf zwei besonders wichtige Sachverhalte.**

### TV-H und LAK – Personalräte aufgepasst:

Bei einer unterjährigen Tarifbeschäftigung wird der Abbau des LAK (Lebensarbeitszeitkonto) auf die Schule verlagert. Diese gehen damit recht unterschiedlich um. Einige Schule vergessen es einfach. Der\*Die Kolleg\*in, der\*die prekär beschäftigt ist, weiß es manchmal gar nicht oder mag die Schulleitung nicht darauf ansprechen. Oder der Abbau findet am Ende der Beschäftigung statt. Das ist oft zum Nachteil aller. Entweder müssen andere Kolleg\*innen den Unterricht in den letzten Wochen vertreten, die Stunden fallen einfach aus oder es wird mit VSS betreut. Die faireste Methode ist der wöchentliche Abbau. Dann wird der\*die Kolleg\*in gleich weniger eingesetzt und keiner hat das Nachsehen.

### Versetzungen in ein anders Bundesland und LAK-Kolleg\*innen aufgepasst:

Da das LAK eine Hessenmarke ist, kann es nicht in andere Bundesländern exportiert werden. Das heißt für alle, die Anträge auf die Versetzung stellen, dass sie sich sehr frühzeitig darum kümmern sollten, dass dieses Konto abgebaut wird. Hier haben schon Kolleg\*innen Ansprüche über mehrere tausend Euro verloren, weil für diesen Fall der dann umgesetzten Versetzungsmöglichkeit keine schnelle Abbaumöglichkeit der Stunden gefunden wurde. Das ist insbesondere von Kolleg\*innen zu beachten, die in den Mangelfächern tätig sind. Die Fristen zur Beantragung des Abbaus von LAK stimmen leider auch nicht mit den Fristen für die Versetzungsanträge überein. Hier frühzeitig schlau machen.



## Mehr Entlastung für die Kolleg\*innen

### Deputate – Gesamtkonferenzen aufgepasst:

In der Schule gibt es auch Tätigkeiten, bei denen der Dienstherr nicht davon ausgeht, dass diese ohne Entlastung in dem Pflichtstundenanteil zu leisten sind. Diese werden Deputate genannt. Es gibt Schulleitungsdeputate, Schulleiterdeputate und Schuldeputat. Die Zuweisung erfolgt nach Vorgaben aus der Pflichtstundenverordnung. Die Höhe der Zuweisung lässt sich genau berechnen. Hierzu die GEW-Broschüre „Stellenzuweisungen und Deputate transparent machen“ ([https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user\\_upload/Broschuere/unterrichtsversorgung\\_web.pdf](https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user_upload/Broschuere/unterrichtsversorgung_web.pdf)).

### Erweiterte Schulleitungen aufgepasst:

Nur in einem Fall, dem Schulleiterdeputat lässt sich auch die präzise Höhe ableiten und damit der Umfang genau bestimmen und der Adressat benannt werden. Die Umfänge der anderen sind auch bestimmt, aber nicht, wer diese zu erhalten hat.

Beim Schulleitungsdeputat fängt das Gezerre an. Es ist für alle bestimmt, die zur Schulleitung gehören. Das sind die stellvertretenden Schulleitungen, die zweiten Konrektor\*innen und die Kolleg\*innen zur Wahrnehmung von Schulleitungsaufgaben (dazu zählen Aufgabenfeldleitungen, Rektor\*innen, Abteilungsleitungen u. v. m.).

Der reinen Lehre nach soll ein Geschäftsverteilungsplan (Dienstordnung für Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter und sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter §18) die Tätigkeiten verteilen und die Stunden aus dem Deputat den Tätigkeiten zuordnen. Es sind kaum Schulen bekannt, in denen dies einwandfrei funktioniert. Sondern in der Regel wird verteilt wie auf dem Hühnerhof – wer am meisten hackt, bekommt am meisten.

Aus diesem Topf können sich auch Schulleitungen über das ihnen fest zugeordnete Deputat bedienen und dies wird auch reichlich getan, ohne dass dies in jedem Fall mit den zusätzlich übernommenen Aufgaben in Zusammenhang steht.

### Kolleg\*innen aufgepasst:

Der sich aus der Pflichtstundenverordnung abzuleitende Umfang des Schuldeputats ist bestimmt ([https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user\\_upload/Broschuere/Wofuer\\_Deputate\\_so\\_alles\\_gut\\_sind.pdf](https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user_upload/Broschuere/Wofuer_Deputate_so_alles_gut_sind.pdf)) – für welche Tätigkeit aber entlastet wird, nicht. Hierzu ist umfänglich gearbeitet worden, insofern reicht

ein Verweis auf die Ausarbeitungen der GEW zu diesem Thema in der Broschüre „Arbeitsplatz Schule“ ([https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user\\_upload/Broschuere/arbeitsplatz\\_schule\\_web.pdf](https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user_upload/Broschuere/arbeitsplatz_schule_web.pdf)).

Wichtig ist, dass zum einem auch dieser Topf nicht vor dem Zugriff der Schulleitung gesichert ist, sondern zuweilen reichlich darauf zugegriffen wird. Beispielsweise wenn Aufgaben, die durch die erweiterte Schulleitung zu erledigen sind, auf Kolleg\*innen übertragen werden. Das ist zwar grundsätzlich möglich, die Entlastung hätte dann aber aus dem Schulleitungsdeputat und nicht aus dem Schuldeputat zu erfolgen.

Der erste Schritt ist somit zu klären, was als besondere Aufgabe gilt und wieviel dafür aus dem Schuldeputat für die Kolleg\*innen verausgabt werden soll. Im zweiten Schritt ist zu klären, wer/welche Person die Entlastung bekommen soll. Entscheidend ist, dass in der Gesamtkonferenz vor den Sommerferien die Festlegung getroffen wird, wer in welchem Umfang entlastet wird, damit dies in die Stundenpläne der jeweiligen Kolleg\*innen entsprechend eingearbeitet werden kann.

Andere ebenso interessante Modelle sind Belastungspunkte für die Vergabe von Deputaten festzulegen. Diese Belastungspunkte können dann nach einem dreiviertel Schuljahr summiert werden und bilden dann den Schlüssel für die Verteilung der Deputate, die dann für das nächste Schuljahr zu berücksichtigen sind.

Der Vorteil dieses Modell ist, dass alles – auch Klassenleitungsaufgaben und/oder Einsatz im Abitur im erhöhten Maße, also ganz normale Tätigkeiten, die aber in Summe auch über Gebühr belasten – entlastet werden können. Der Nachteil ist, dass sich potentiell eine statische Anzahl von Entlastung auf immer mehr Belastung legt und sich für die Arbeit erst im nächsten Schuljahr ein möglicherweise viel zu geringer Ausgleich ergibt.

Es kann auch sein, dass in der Hoffnung im darauffolgenden Schuljahr „entlohnt“ zu werden, über Gebühr Aufgaben übernehmen werden. Im anderen Modell (der Vorabverteilung der Deputate) wissen die Kolleg\*innen, in welchem Umfang Leistung erwartet wird und können den Umfang der Tätigkeit darauf einstellen. Unabhängig, welches Modell gewählt wird, ist es sicher von Vorteil, Belastung in Schule zu identifizieren und diese auch zu quantifizieren. Ist dies erfolgt, kann Überbelastung einer Schule auch gegenüber Dritten (beispielsweise der Schulaufsicht) qualifiziert dargelegt werden. Insofern kann dieses vorgestellte Modell nicht nur zur Verteilung der Deputate, sondern zum Aufzeigen der Belastungen herangezogen werden.



## Gesamtkonferenz aufgepasst: 104%

Auch hierzu ist viel geschrieben und gesagt worden, insbesondere in der ausführlichen Broschüre der GEW zu diesem Thema. Die Berechnung ist einfach, sie soll kurz modellhaft erklärt werden. Ist eine Schule mit 100 Kolleg\*innen in Vollzeit versorgt, so erhält diese Schule 4 weitere Kolleg\*innen in Vollzeit, eben 4% auf 100 Vollzeitmitarbeiterkapazität. Aus diesen 4% kann sich die Schulleitung 20% zur eigenen Entlastung nehmen. Möchte sie über 30% aus den 4% verfügen, bedarf es eines Beschlusses der Gesamtkonferenz.

Diese Mittel können u. a. zur Unterstützung des Schulprofils eingesetzt werden und müssen aus diesem Grund auch insoweit im Schulprogramm hinterlegt werden. Entlastungen sind dann für beispielsweise Schüleraustausche, bilingualen Unterricht und Vergleichbares möglich. Was genau alles möglich ist, zeigt die FAQ-Liste des HKM (zu finden in der GEW-Broschüre „Stellenzuweisungen und Deputate transparent machen“ [https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/userupload/Broschuere/unterrichtsversorgung\\_web.pdf](https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/userupload/Broschuere/unterrichtsversorgung_web.pdf)).

In der Realität werden die 4% aber oft zum Lückenstopfen verwandt. Manchmal sogar dafür, dass überhaupt die 100% Grundunterrichtsversorgung abgedeckt werden kann. Insofern liegt viel Augenwischerei in dieser vermeintlichen Zusatzversorgung.

## Sozialindex

Auch hierzu ist viel geschrieben und gesagt worden, insbesondere in der ausführlichen Broschüre der GEW „Stellenzuweisungen und Deputate transparent machen“ ([https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user\\_upload/Broschuere/unterrichtsversorgung\\_web.pdf](https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user_upload/Broschuere/unterrichtsversorgung_web.pdf)). Das Allerwichtigste ist aber, herauszubekommen, um wieviel Entlastungsstunden es hier eigentlich geht. Anders als bei der Pflichtstundenverordnung ist dies nicht

nachzurechnen. Dies können nur diejenigen, die die Schlüssel für die Berechnung haben. In der Regel die Kommunen.

Die Schulleitung weiß aber bis auf die Nachkommastelle, wie hoch der zu verteilende Entlastungstopf ist. Diese Mittel sind zugewiesen worden und dienen zur Stützung von besonderen Schüler\*innengruppen – beispielsweise durch Hausaufgabenbegleitung, AGs um bestimmten unterrichtlichen Stoff zusätzlich zu vermitteln. In diesem Topf kann die Kapazität mehrerer Vollzeitstellen stecken. Ob diese Mittel wirklich zweckgebunden eingesetzt werden, muss in der Regel gegenüber Dritten nicht belegt werden – wiewohl es anderslautende Erlasse gibt. Darum gilt auch für diese Mittel, was zu den 104 % bereits ausgeführt wurde.

## Personalrat aufgepasst – die Ressource gehört der Schule, nicht der Leitung:

In Hinblick auf die beiden letztgenannten Ressourcen ist die Schulleitung ganz besonders in den Blick zu nehmen und zwar dahingehend, dass die Mittel normgerecht also wie vorgesehen die Schule oder die Schüler\*innen und nicht die Schulleitung und die Verwaltung der Schule stützen.

Wie dies geht, ist theoretisch einfach. Die Entlastung aus dem Schulleiter- und Schulleitungsdeputat ist bekannt, die Unterrichtsverpflichtung nach Pflichtstundenverordnung auch. So kann im Umkehrschluss die legitime Entlastung ausgerechnet werden. Praktisch schwierig: Personalräte werden vielfach auf Schwierigkeiten stoßen, hier eine für diese Mittel vorgesehene Verwendung zu erreichen. Es wird schon an der Transparenz haken.

Dennoch ist die Sache lohnend. In großen System finden sich hinter diesen zusätzlichen Stunden viele Stellen, selbst in kleinen können sich hinter dem Sozialindex einige Stunden verbergen. Fragen lohnt sich also.

## Jetzt verdiene ich weniger und arbeite mehr



## Kolleg\*innen und Personalräte aufgepasst.

Der Lehrer\*innenberuf changiert oft an der Belastungsgrenze der Kolleg\*innen oder geht darüber hinaus. Der Ausweg für viele ist die Teilzeit. Dies um den eigenen Ansprüchen an die Ausübung ihrer\*seiner Tätigkeit gerecht werden zu können. Ein anderer oder zusätzlicher Moment ist die Übernahme von Familienarbeit. Egal, welches Motiv ausschlaggebend ist, die Kolleg\*innen zahlen jedes Mal drauf.

Was als Binsenweisheit in jedem Job gilt – nämlich, dass die Reduktion von Stunden ein Plus an Leistung für den Arbeitgeber ist –, gilt für Lehrkräfte in besonderem Maße, da sich die Reduktion der Stunden nur auf den Pflichtstundenanteil bezieht.

Damit entfällt zwar auch ein Teil der außerunterrichtlichen Aufgaben, aber eben nicht anteilig, also nicht in gleichem Umfang. Die sogenannten nicht teilbaren Dienstpflichten, wie Konferenzteilnahme, Schulausflüge etc. bleiben bestehen. Auch besteht die Gefahr, dass sich Springstunden und Vertretungsstunden häufen.

Es gibt oft Teilzeitrichtlinien in den Staatlichen Schulämtern (siehe hierzu das Beispiel aus dem Schulamt für den Rheingau-Taunus-Kreis und die Landeshaupt-

stadt Wiesbaden: [https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user\\_upload/Broschuere/Teilzeitrichtlinie-2024.pdf](https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user_upload/Broschuere/Teilzeitrichtlinie-2024.pdf)), die versuchen, mit Vorschlägen, die im Kern durch die Reduktion von teilbaren Dienstpflichten wie Pausenaufsichten den Teil der nichtteilbaren Dienstpflichten zu entlasten. Das ist oft nicht vollumfänglich möglich, sondern nicht mehr als eine Krücke, die zudem für Unfrieden in der Schule sorgt.

Die Vollzeitkräfte haben den Eindruck, dass ihnen ein Mehr abverlangt wird, wiewohl dies mathematisch nicht richtig ist. Wenn zwei Teilzeitkräfte mit je 50% beschäftigt sind und beispielsweise 2 statt 4 Pausenaufsichten (das beispielhaft angenommenen Maß der Aufsichtenanzahl einer Vollzeitkraft) übernehmen, dann passt es in Summe – jedenfalls für die Vollzeitkraft. Für die Teilzeitkraft leider nie, denn es gibt gar nicht so viele teilbare Dienstpflichten, um die nicht teilbaren Dienstpflichten zu kompensieren und es gibt auch wenig umsichtige Schulleitungen und Stundenplaner\*innen, die es sich zu ihrem ganz persönlichen Anliegen machen, den finanziellen Verlust, den eine Teilzeitkraft hat, weitestgehend optimal auszugleichen. Ihr Anliegen ist aus nachvollziehbaren Gründen die Funktionsfähigkeit der Schule. Aus diesem Grund ist der reine Ausgleich über die Umschichtung der teilbaren und nicht teilbaren Dienstpflichten nur die Illusion von Gerechtigkeit.

Viel richtiger wäre, die Pflichtstunden um den Teil zu kürzen, der durch die Entlastung über die Umschichtung der außerunterrichtlichen Dienstpflichten nicht erreicht werden kann. Für Funktionsstellen liegt ein solches Urteil vor – allerdings ist es nie in die Anwendung gekommen ([https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user\\_upload/Broschuere/Teilzeit\\_Lehrkraefte\\_BVerwG\\_2015.pdf](https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user_upload/Broschuere/Teilzeit_Lehrkraefte_BVerwG_2015.pdf)).

