

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).

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). 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), 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 Aufsichtenzahl 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).

