

Denkanstöße zum Arbeitsumfang teilzeitbeschäftigter Funktionsstelleninhaber*innen

Es hat etwas gedauert, aber mit Schreiben vom 23. März 2017 hat die zuständige Senatsverwaltung die von der GEW BERLIN eingeforderten Regelungen zur Gestaltung der Arbeitszeit teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte herausgegeben. Wie zu erwarten, sind es jedoch nur Empfehlungen, die die Entscheidungen in die Hand der Schule legen; eine zusätzliche Ausstattung der Schulen ist nicht vorgesehen.

Jedoch, keine Schule kann sich mehr vor der Aufstellung von Grundsätzen drücken. Es liegt nun im Ermessen der Schulen, den Umfang für eine zusätzliche Ausstattung zu benennen und einzufordern, damit eine Entlastung der Teilzeitbeschäftigten nicht zu einer Mehrbelastung der Vollbeschäftigten führt.

Keine Beachtung finden derzeit Funktionsstelleninhaber*innen in Teilzeit; ca. 12 % der Funktionsstelleninhaber*innen. Sie befinden sich in einer besonderen Situation. In der Stellenausschreibung für die Besetzung von Funktionsstellen für die Berliner Schulen wird auf Folgendes hingewiesen:

„Teilzeitbeschäftigung ist in begrenztem Umfang durch Reduzierung der jeweiligen Unterrichtsverpflichtung grundsätzlich möglich.“

Das bedeutet. Funktionsstelleninhaber*innen sind bezüglich der Unterrichtsverpflichtung genauso zu behandeln wie alle anderen teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte, die mit der Funktionsstelle verbundenen Tätigkeiten sollen sie jedoch vollständig erledigen. Trotzdem erhalten sie eine anteilige Besoldung bzw. ein anteiliges Entgelt bezogen auf die höherwertige Tätigkeit.

Das ist nicht gerecht.

Gemäß Paragraph 4 des Anhangs zur Richtlinie Nr. 97/81/EG-Teilzeitrichtlinie dürfen Teilzeitbeschäftigte in ihren Beschäftigungsbedingungen gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden, es sei denn, es gibt dafür objektive Gründe. Außerdem ist der Pro-rata-temporis-Grundsatz (zeitanteilige Betrachtung) zu beachten. Mit Bezug auf diese Regelungen und Artikel 3 Abs. 1 bis 3 Grundgesetz hat das Bundesverwaltungsgericht am 16.07.2015 entschieden, *„dass teilzeitbeschäftigte Beamte nicht nur einen Anspruch darauf haben, entsprechend ihrer Teilzeitquote besoldet zu werden, sondern auch darauf, nicht über ihre Teilzeitquote hinaus zur Dienstleistung herangezogen zu werden.“* D.h., der Umfang der zu erledigenden Arbeitsaufgaben ist entsprechend der vereinbarten Teilzeitquote zu gestalten.

Ich gehe einen Schritt weiter.

Sofern es nicht möglich ist, die Arbeitsaufgaben entsprechend der Teilzeitquote zu gestalten, muss es auch möglich sein, dafür einen finanziellen Ausgleich zu erhalten.

Eine Arbeitsgruppe der GEW BERLIN – mit starker Beteiligung von Frauenvertreterinnen - hat sich mit diesem Problem befasst. Schnell ist die Arbeitsgruppe an Grenzen gestoßen, die nicht ohne weiteres aufgebrochen werden können. Da die Arbeitszeit der Lehrkräfte und damit auch der Funktionsstelleninhaber*innen nicht konkret erfasst ist, lassen sich auch keine Anteile ermitteln.

Trotzdem hat die AG Denkanstöße erarbeitet, die zwei grundsätzliche Betrachtungsweisen beinhalten:

1. Werden die Aufgaben der Funktionsstelle vollständig wahrgenommen, so ist dafür ein Ausgleich zu gewähren. Dieser kann
 - a) entweder durch einen anderweitigen Arbeitsausgleich (weniger Aufsichten, geringere Teilnahme an schulischen Veranstaltungen, Gewährung von Anrechnungsstunden,...) erfolgen oder

- b) mit einer finanziellen Abgeltung verbunden werden.
2. Sollen die Aufgaben der Funktionsstelle anteilig wahrgenommen, so bedarf es konkreter Festlegungen bezüglich der Aufgaben, die die Funktionsstelleninhaber*innen zu erledigen haben und hinsichtlich der Aufgaben, die von anderen Lehrkräften übernommen werden. Ebenso ist zu klären, welchen Ausgleich diese Lehrkräfte dafür erhalten; die Gewährung einer Zulage ist hierfür denkbar.

Grundsätzlich ist die Gewährung eines Arbeitsausgleichs problematisch, da es hierfür keine zeitlichen Vorgaben bzw. Untersuchungen gibt.

Eine Orientierung für einen Ausgleich können folgende Betrachtungen geben:

- a) Wenn nur die Unterrichtsverpflichtung reduziert werden darf, so sollte das monatliche Einkommen auch nur auf Grundlage des Einkommens für das Eingangsamt verringert werden, d.h. die Differenz zwischen dem Entgelt für die Funktionsstelle und dem Eingangsamt ist vollständig zu gewähren. Vereinfacht ergibt sich die folgende Betrachtung.

Beispiel: Fachbereichsleiterin an einem Gymnasium A 15 ; Reduzierung um 4 Stunden zu gewährende Besoldung = $A 15 - (4/26) \times A 13$

Diese Betrachtung ist jedoch problematisch, da vom Prinzip: „Die Entlohnung richtet sich nach den Merkmalen der zeitlich überwiegend und auf Dauer übertragenen Tätigkeit.“ abgewichen wird. D.h., es bedarf einer Änderung des Besoldungsgesetzes.

- b) Eine andere Möglichkeit besteht in der Gewährung eines Ausgleichs im Rahmen der Mehrarbeitsvergütung, wenn weitere Anrechnungsstunden zu gewähren sind.

Wie viele Anrechnungsstunden sind aber zu gewähren?

Ist dieses geklärt, so können diese Anrechnungsstunden entweder als Arbeitsausgleich gewährt oder finanziell abgegolten werden.

Bisher ist es dem freien Spiel der Kräfte überlassen worden, den Umfang an Anrechnung- und Ermäßigungsstunden festzulegen. Ergebnisse von Arbeitszeituntersuchungen haben dabei nur eine Orientierung gegeben. Aber auch das Bundesverwaltungsgericht hält diese Vorgehensweise für gerechtfertigt: „...es genügt ein auf Schätzungen beruhender annähernder Ausgleich...“

Das mach ich mir nun zu eigen!

Wird unterstellt, dass die Fachbereichsleiterin 20 % ihrer Arbeitszeit für die Erledigung der funktionsstellenbezogenen Aufgaben aufwendet, so ist es gerechtfertigt dafür je Unterrichtswoche eine Anrechnungsstunde zu gewähren.

Die Berechnung erfolgt folgendermaßen:

Reduzierung (R):	4 Unterrichtsstunden
Anteil des Tätigkeitsumfangs für die Fachbereichsleitung:	20 %
Anteil des Tätigkeitsumfangs für die weiteren Tätigkeiten :	80 %
Berechnung:	

Anzahl der Anrechnungsstunden = $R \times (20 / 80) = 4 \times (20 / 80) = 1$

(Der mathematische Nachweis für die Richtigkeit der Gleichung kann beim Verfasser dieses Artikels erfragt werden).

Wird diese Anrechnungsstunde nicht gewährt, so ist dafür ein finanzieller Ausgleich im Rahmen der Mehrarbeitsvergütung vorzunehmen.

Erhalten die Funktionsstelleninhaber*innen bzw. die Lehrkräfte, die Aufgaben der Funktionsstelle übernehmen, einen Arbeitsausgleich, so hat die Schule dafür eine zusätzliche Ausstattung zu erhalten.

Holger Dehring, Leiter der Landesrechtsschutzstelle der GEW BERLIN