

Sicher ist aber, dass nach der Abholzeit von 16.00 Uhr ein Großteil der Kinder nach Hause gegangen ist und die „Restkinder“ zumindest rechnerisch zu neuen 23er Gruppen zusammengefasst werden müssen, damit die Erzieher-Kind-Relation wieder hergestellt ist und nicht alle KollegInnen bis 18.00 Uhr ihren Dienst versehen.

Es ist davon auszugehen, dass Teilzeitarbeitsverträge im Umfang von 20 bis 25 Wochenstunden ausreichend sind, um nicht nur die Kinderanwesenheitszeiten, sondern auch die Kooperationsgespräche mit den LehrerInnen (Frage ist nur, wann am Tag), Elterngespräche (wohl eher nach 16.00 Uhr), Elternabend und Wochendienstgespräche (wohl eher vor 13.00 Uhr) abzudecken. Bei gemeinsamer Nutzung von Klassenräumen gehört unabhängig zu den Arbeitsaufgaben, dass der vorgefundene Zustand des Klassenraumes nach Verabschiedung der Kinder wieder hergestellt wird.

Zurzeit scheint es möglich, die Ferienbetreuung mit den vorhandenen Teilzeitbeschäftigungsumfängen sicher zu stellen. Die Ferienkinder erfahren allerdings einen Wechsel in den Bezugspersonen.

Für Vertretungsfälle gibt es

einen Zuschlag von 17,45% bei der Bemessung der Personalressourcen. Das bedeutet rechnerisch, dass pro sechs Gruppen eine weitere Fachkraft als Vertretung finanziert ist. Diese sollte ständig (als überzählige Kraft) vorhanden sein, damit im ersten Vertretungsfall die Kinder einer Gruppe nicht auf die anderen Gruppen verteilt werden müssen. (Max-Grenze soll 30 Kinder pro Gruppe betragen)

ErzieherIn im Zusammenwirken mit dem System Schule

Viele Details der Kooperation werden sicherlich zwischen Nachmittags-Leitung und Schulleitung vereinbart. Für die Erzieher steht in der Regel die Zusammenarbeit mit den jeweiligen Klassenlehrern im Vordergrund. Hier ist der kollegiale Austausch über die jeweiligen Kinder zu führen. Das setzt voraus, dass auf beiden Seiten bestimmte Personen für die jeweilige Kinder-/Schüler-Gruppe zuständig sind. Allerdings müssen standortbezogen die möglichen Gesprächszeiten gesucht werden und dennoch die Kinderbetreuung gewährleistet sein. (Schwierigkeit: LehrerInnen haben um 13.00 Uhr Schluss, bzw. korrekter sie haben dann keine Unterrichtsverpflichtung mehr und für die Erzieher

beginnt die Kinderbetreuung ab 13:00 Uhr).

In GBS ist der Kooperationspartner Vorgesetzter und weisungsberechtigt gegenüber den ErzieherInnen und nicht die Schulleitung. Näheres wird in den Kooperationsverträgen zwischen Schulleitung und Trägervertreter vereinbart. Schützen sollten sich die ErzieherInnen davor, als Unterrichtsvertretung eingesetzt zu werden (Können Sie nicht morgen schon um 8.00 Uhr anfangen, wird auch extra bezahlt, aber LehrerIn XY ist krank und Sie kennen die Kinder doch aus der Nachmittagsbetreuung?) Denn: ErzieherInnen sind nicht für den Vertretungsunterricht ausgebildet!

Weil noch viele andere Aspekte hier nicht genannt sind, die Sicht von LehrerInnenseite wichtig für eine Gesamtbeurteilung nötig ist, lädt die GEW alle GBS-Betroffenen und Interessierte unter den GEW-Mitgliedern ein, eine Grundsatzposition zur Ganztägigen Bildung an Schule zu erarbeiten und zu verabschieden. **Die Fachtagung GBS findet am 14.04. ab 11.00 Uhr in den Räumen der GEW-Hamburg statt.**

JENS KASTNER
FB KiJu

HOCHSCHULE 1

Höhere Besoldung für ProfessorInnen – ein Fortschritt?

Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 14. Februar 2012: in der Tagespresse wenig kritisiert, vom deutschen Hochschulverband pauschal begrüßt. Genaueres Hinsehen lohnt.

Gesagt hat das Gericht wenig: Der hessische Landtag muss die Professorenbesoldung Gruppe W 2 neu und besser regeln. Damit ist nicht die Einführung einer

Leistungsbesoldung durch Absenkung des Grundgehalts mit zusätzlichen kriterienbezogenen Leistungsbezügen gemeint, die ist eher bestätigt worden. Keine

Regelung bringt das Urteil auch für Professorenbesoldungen an anderen Landes- und Bundeshochschulen und für andere Besoldungsgruppen (W 3 und

C-Besoldungen dürften immer noch die Mehrheit sein); ebenso werden keine expliziten Besoldungshöhen vorgegeben; erst recht werden keine Aussagen zur Unterfinanzierung des Bildungssystems gemacht.

Ist wenigstens auf der Begründungsebene Neues und Fortschrittliches zu vermelden?

Einiges vielleicht, aber hauptsächlich formt der Text die „Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums“ aus. Diese aus der Berufsverbotsdebatte berüchtigte Formel ließe sich so verstehen, dass „Berücksichtigen“ nicht deckungsgleich ist mit „Befolgen“ und dass der 2006 hinzugefügte Auftrag der „Weiterentwicklung“ in Art. 33 GG Bewegung in Richtung auf ein einheitliches Öffentliches Dienstrecht ermöglicht. Statt dessen liest man sehr viele Selbstzitate des Gerichts aus den vergangenen Jahrzehnten. Neuigkeiten wie die Aufforderung zu einer „prozeduralen“ Absicherung einer vernünftigeren Besoldung bleiben leere Leerformeln. Kern des Urteils ist juristisch das „Alimentationsprinzip“. Dieses Prinzip liest das Gericht ins Grundgesetz hinein und versteht es dann zusätzlich unter völliger Abkopplung von dem, was man als SprecherIn der deutschen Sprache unter „Alimentation“ verstehen könnte. Ein Beispiel: „Im Rahmen der Alimentierung hat der Gesetzgeber „das Ansehen des Amtes in den Augen der Gesellschaft“ zu berücksichtigen. Auf der Basis eines so weichgespülten Grundgesetzentextes fragt das Gericht dann nur noch nach „evidenten“ Verfassungsverstößen. Mit anderen Worten: Der quasi normale Verfassungsverstoß bleibt folgenlos.

Bei allen Verunklarungen gibt es aber doch eine verfestigte entscheidungstragende Hauptlinie: Der Geleitzug der verschiedenen

Besoldungshöhen sollte plausibel sein. Sanktion: Richterliches Gebot der Reform! Im Dreieck von Privatwirtschaft, allgemeiner Verwaltung und Schule / Hochschule darf letztere nicht durch unangemessen niedrige Professorenbesoldungen die jüngeren WissenschaftlerInnen systematisch vergraulen. Hierzu werden konkrete Ziffern zur Bezahlung von Regierungsräten, Oberregierungs- und Studienräten benannt und verglichen. Auch die Bezifferung und Einschätzung von „leistungsbezogenen“ Elementen wird versucht.

Bundesverfassungsgericht fordert Zahlenwerke ein

Ganz auffallend ist, dass das Gericht trotz eines Gewirrs von unzureichenden statistischen Daten zu einer Entscheidung kommt. Darin steckt wohl eine der wesentlichen positiven Aussagen für die Zukunft. Das Bundesverfassungsgericht fordert Zahlenwerke für eine vernünftige Entscheidungsgrundlage ein und – ganz wesentlich – es schätzt notfalls Größenordnungen ein; der Mangel an zuverlässigen Zahlen erweist sich nicht als Schutzmantel für das Weiterwurschteln in Parlamenten und Verwaltungen. Politik und Wissenschaftsestablishment sind von jetzt an nicht sicher davor, dass das Bundesverfassungsgericht quer schießt und die Routinen stört.

Eine wichtige Störung könnte sein, dass der eklatante Mangel an bezifferbaren Folgen der Elemente der Managementuniversität zu neuen Untersuchungen führt. Dann könnte nämlich herauskommen, dass die sogenannte leistungsbezogene Pro-



fessorenbesoldung im Wesentlichen auf eine Verlängerung der Wochenarbeitszeit hinausläuft und sich als ein System schlecht bezahlter Überstunden erweist. Ebenso könnte herauskommen, dass die, die schon lange als ProfessorInnen in ihren Institutionen wirken, das Geld für die „Leistungen“ bekommen, während die Neuankömmlinge im Hochschulsystem damit konfrontiert werden, dass die insgesamt gedeckelte Gesamtsumme

Die leistungsbezogene Professorenbesoldung läuft im Wesentlichen auf eine Verlängerung der Wochenarbeitszeit hinaus

der Leistungsbezahlungen ausgegeben ist. Wo nichts ist, haben der Kaiser und die tollen ForscherInnen ihr Recht verloren. Auffälligerweise benennt das Gerichtsurteil diese Problematik der „zu spät gekommenen“ ProfessorInnen, Leistungswille und deren Leistung ohne Gratifikation bleibt. Hier spießt das Gericht durch genaues Hinschauen und Veröffentlichungen eine der diversen Ungereimtheiten auf, für die das Etikett „leistungsbezogene Bezahlung“ steht. Wenigstens das ist positiv zu bewerten.

MARGRET BÜLOW-SCHRAMM
Gerhard Struck FG Hochschule