

Der Personalrat der allgemeinbildenden Schulen Mitte informiert

März 2018

Karl-Marx-Allee 31, 10178 Berlin (U-Bhf. Schillingstr.)
Tel.: 9018-26088, Fax: 9018-26170, Email: pr-mitte@senbjf.berlin.de

Herzlich Willkommen,

all jenen neuen Beschäftigten an den allgemeinbildenden Schulen in Mitte, die ab diesem Halbjahr in unserer Region sind.

Teilzeitanträge jetzt dringend stellen

Angestellte Lehrkräfte können laut TV-L theoretisch bis Mai Teilzeit-Anträge für das kommende Schuljahr stellen (Beamte nur bis 15. Januar!). Allerdings kündigte die Schulaufsicht in Mitte an, Anträge, die erst ab Mai eingehen, negativ zu bescheiden, da der Lehrkräfteeinsatz zum Stundenplanbau im Mai bereits feststehen müsse. Stellen Sie also Ihren Antrag ggf. jetzt bald. Die organisatorisch bedingte „Ausschlussfrist“ gilt so nicht für Schwerbehinderte: Diese haben nach § 164 Absatz 5 SGB IX einen Anspruch auf Teilzeit. Dieser darf nicht an Fristen gebunden werden. Ebenso sind von dieser Regelung nicht Anträge auf Teilzeit in Elternzeit betroffen. Auch bei Wiedereingliederung nach Langzeiterkrankung kann in Präventionsgesprächen eine Stundenreduzierung als Maßnahme verabredet werden.

Wichtig zu wissen: TZ-Anträge von Angestellten und Beamten müssen jedes Jahr neu gestellt werden, ansonsten geht die Personalstelle von einer Rückkehr zur Vollzeit zum kommenden Schuljahr aus! Unser Tipp: Teilen Sie im Falle der geplanten Beendigung der TZ auch Ihren Vollzeit-Wunsch der Personalstelle kurz schriftlich mit, damit es im Zweifelsfall keine Missverständnisse gibt.

Anmeldefrist Quereinstieg 15.3.18

Die Anmeldefrist für den Quereinstieg in das Lehramt endet am 15.3.18. Unterlagen können zu einem späteren Termin nachgereicht

werden. Die Ausschreibung und den Link für die Online-Bewerbung finden Sie auf der Internetseite der Senatsbildungsverwaltung unter den Suchbegriffen *SenBJF Lehrkräfte Quereinstieg*.

Mehrarbeit für Lehrkräfte

Die Beschwerden über Mehrarbeit lassen nicht nach. Dies zeigt deutliche Missstände auf, da Mehrarbeit gemäß § 9 Abs. 1 Arbeitszeitverordnung kaum auftreten sollte. Mehrarbeit darf nur in schriftlicher Form (zum Beispiel am Vertretungsplan) durch die Schulleitung (nicht Stv. SL) angeordnet werden, sofern „zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern und sich die Mehrarbeit auf Ausnahmefälle beschränkt.“ Andernfalls darf sie nicht angeordnet werden – schon gar nicht spontan „auf Zuruf“, da ohne Schriftform evtl. kein Vergütungs- oder Ausgleichsanspruch besteht. Mehrarbeit darf auch nur „vorübergehender Natur“ sein. Das heißt für den schulischen Alltag, dass Mehrarbeit z.B. wegen unzureichender Personalausstattung und Fehlens einer Vertretungsreserve nicht angeordnet werden kann, außer ggf. bei einer plötzlichen Grippewelle, die als Ausnahmefall vorübergehender Natur ist und aufgrund eines überdurchschnittlichen Personalausfalls zwingende dienstliche Verhältnisse begründet.

Das Problem besteht darin, dass sich Mehrarbeit im Schuldienst nur auf Unterrichtsstunden bezieht, nicht auf außerunterrichtliche Aufgaben.

Vollzeitkräfte (Beamte/Angestellte) sind zur unentgeltlichen Mehrarbeit von bis zu 3 Unterrichtsstunden pro Monat verpflichtet. Schwerbehinderte Beschäftigte und Kol-

leg*innen in Schwangerschaft, Stillzeit und Elternzeit können Mehrarbeit ablehnen.

Für Teilzeitbeamte gelten folgende Mehrarbeitsverpflichtungen bei entsprechender Beschäftigung an/von (Unterrichtsstunden):

ISS, Gym	Sonderschulen	Grundschulen	Vergütungsfreie Mehrarbeit
9 -17	9 -17	10-18	1
18-25	18 -26	19 -27	2
26	27	28	3

Für Teilzeitangestellte gilt, dass jede zusätzliche Stunde bezahlt werden bzw. vorrangig durch Freizeitausgleich abgegolten werden muss.

Mehrarbeit darf aber nur während der o.g. Ausnahmesituationen eingefordert werden, nicht im regulären unterausgestatteten Alltagsbetrieb. Leider wird dieser Grundsatz an vielen Schulen nicht beachtet. Sollte doch einmal ein Ausnahmefall eintreten und nach Ausschöpfung aller anderen Maßnahmen Mehrarbeit erforderlich sein, werden ab der vierten Unterrichtsstunde Mehrarbeit alle Mehrarbeitsstunden als Freizeitausgleich innerhalb eines Jahres oder Bezahlung abgegolten. Deshalb sollten Sie ein persönliches Konto über Minder- und Mehrarbeitsstunden führen. Apropos Minderarbeit. Diese entsteht dann, wenn durch Projekte, Klassenexkursionen etc. ihr Unterricht nicht stattfindet. Diese Minderstunden können nur im gleichen Monat mit Mehrarbeit ausgeglichen werden. Sollte also beispielsweise eine Klasse Ende April zur Exkursion weilen und bei Ihnen zwei Stunden wegfallen, dürfen diese Minderstunden nicht Anfang Mai mit Mehrarbeit ausgeglichen werden.

Sollte ungerechtfertigte Mehrarbeit angeordnet werden (weil z.B. grundsätzlicher Personalmangel herrscht und dies keine Ausnahmesituation ist), besteht die Möglichkeit zur schriftlichen Beschwerde/Remonstration bei der Schulleitung, verbunden mit der Aufforderung, die Anordnung zurückzunehmen. Andernfalls entscheidet die Schulaufsicht über die Aufrechterhaltung der Anordnung. Als letzten Schritt könnte man die Prüfung durch das Verwaltungsgericht in Erwägung ziehen. In der Regel sollte von allen Seiten

der konstruktiv-kommunikative Weg gewählt werden. Dazu gehört auch, dass Mehrarbeit grundsätzlich vermieden werden sollte.

Die Gesamtkonferenz kann nach §79 Schulgesetz Abs. 3 Nr. 9 Grundsätze der Stunden- und Aufgabenverteilung festlegen (Unterricht, Betreuung, Aufsicht, Vertretung, besond. dienstl. Aufgaben). Hier können gemeinsam Grundsätze zur Entlastung diskutiert und beschlossen werden.

Stufenlaufzeit durch die Einführung der Erfahrungsstufe 6

Ab Januar 2018 gilt für alle angestellten Kolleg*innen, dass nun ab Entgeltgruppe 9 (in der regulären „großen“ E 9, nicht für die sog. „kleine“ E 9), (zum Beispiel Pädagogische Unterrichtshilfen) die Erfahrungsstufe 6 erreicht werden kann. Im Einzelnen sieht das Tarifrecht folgende Stufenlaufzeit für Lehrkräfte mit abgeschlossenem Referendariat (Ausbildung) vor:

Stufe 2	nach 1 Jahr	in Stufe 1
Stufe 3	nach 2 Jahren	in Stufe 2
Stufe 4	nach 3 Jahren	in Stufe 3
Stufe 5	nach 4 Jahren	in Stufe 4
Stufe 6	nach 5 Jahren	in Stufe 5

Für Lehrer*innen nur mit 1. Staatsexamen im berufsbegleitenden Vorbereitungsdienst gelten längere Stufenlaufzeiten: Stufe 2 wird nach zwei Jahren in Stufe 1 erreicht, Stufe 3 wird nach 5 Jahren in Stufe 2 erreicht etc. Es ist für diese Gruppe der Erststaatsexaminierten also ratsam, das Referendariat statt eines berufsbegleitenden Vorbereitungsdienstes zu wählen.

Voraussetzung für die höhere Stufenzuordnung ist jeweils eine ununterbrochene Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber. Das Erreichen soll auch abhängig von der Leistung sein: die Leistung müsse jeweils mindestens durchschnittlich sein. Anders als im bisherigen Recht wird die einmal erreichte Entgeltstufe bei einem Wechsel in eine höhere Entgeltgruppe nicht mitgenommen, vielmehr werden die Stufen in der höheren Entgeltgruppe betragsmäßig anhand des bisherigen Tabellenentgeltes zugeordnet. Wichtig ist

aber hierbei: Sie können durch die Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe nicht weniger verdienen als bisher.

In der „kleinen“ E9 gibt es nach wie vor keine Stufen 5 und 6. Allerdings erhöht sich für die Angestellten dieser Entgeltgruppe nach fünf Jahren in der Stufe 4 der Tabellenwert ab 1.1.18 um 53,41 € und ab 1.10.18 um weitere 53,40 € (s. Anlage B zum TV-L). Dies entspricht im Prinzip einer fiktiven Stufe 5.

Fragen zur Pensionierung

Hinsichtlich der Pensionierung der Beamt*innen bleibt festzuhalten, dass die Regelpensionierung aktuell immer noch am Ende jenes Schuljahres erfolgt, in welchem Sie das 65. Lebensjahr vollenden.

Sie können einen vorzeitigen Ruhestand beantragen, wenn Sie mindestens 63 Jahre alt sind, oder Schwerbehinderung, wenn Sie 60 Jahre alt sind. In allen diesen Fällen muss der Antrag über Schulleitung, Schulaufsicht, Personalstelle beantragt werden. Die Frauenvertreterin wird an der Maßnahme beteiligt. Wegen des Freizeitausgleichs von AZK-Tagen wird seit längerem von dem Ruhestandsdatum 1.8. oder 1.2. abgewichen, da es meist ein dienstliches Interesse gibt, dass die Kolleg*innen das Schuljahr beenden und die Kolleg*innen dann den Freizeitausgleich nehmen. Bei Fragen empfehlen wir Ihnen, sich an die Frauenvertreterin zu wenden. Sie haben beim vorzeitigen Ruhestand entsprechende Abzüge hinzunehmen. Bei Schwerbehinderung oder Dienstunfähigkeit haben Sie ab dem Alter von 63 Jahren keine Abzüge.

Höhe und Berechnung der Pension

Die Höhe ihrer Pension richtet sich nach Ihrer Zeit als verbeamtete Lehrkraft mit einigen Besonderheiten. Diese hier auszuführen, würde zu weit führen. Entscheidend sind aber nicht, wie vielfach angenommen, die letzten fünf Jahre der Beschäftigung, sondern der Beschäftigungsumfang über Ihren ganzen Beschäftigungszeitraum hinweg. Jede Teilzeitbeschäftigung (auch ein Sabbatical zählt dazu) vermindert entsprechend ihren Pensionsanspruch.

Näheres dazu können Sie selber errechnen (www.berlin.de/versorgungsauskunft-online/). Sie können sich aber auch einen Termin bei uns geben lassen, wir helfen Ihnen gerne, auch um mögliche Alternativen auszurechnen. Unsere Auskünfte sind diesbezüglich aber als unverbindlich anzusehen. Möglich ist es, die Auskunft über die Höhe der zu erwartenden Pension beim Landesverwaltungsamt direkt zu beantragen, wenn Sie zwischen Juli 1956 und November 1957 bzw. als Schwerbehinderte*r ab dem November 1960 geboren sind oder wenn Sie überlegen, eine Teilzeitbeschäftigung aufzunehmen oder zu beenden. Da die Personalakte an das Landesverwaltungsamt geschickt werden muss, kann es einige Monate dauern. Gerne erläutern wir die vom Landesverwaltungsamt erhaltene Berechnung.

Berufliche Perspektive für Willkommensklassenlehrer*innen

Es soll zukünftig die Möglichkeit zur Zusatzqualifikation für befristet eingestellte Lehrkräfte in Willkommensklassen mit DaZ/DaF Hochschulabschluss geben (Ausnahmegenehmigung von §5 Abs. 5 DV Qualifizierung). So soll sichergestellt werden, dass Willkommensklassen-Lehrkräfte eine dauerhafte berufliche Perspektive im Berliner Schulsystem erhalten. Jedoch sollen die Veranstaltungen nach bisheriger Kenntnis ausschließlich an unterrichtsfreien Tagen stattfinden, was eine besondere Belastung bedeutet.

Auf Nachfrage hat uns die Behörde mitgeteilt, dass die „betroffenen“ Kolleg*innen angeschrieben worden seien. Sollten Sie keine Informationen erhalten haben, wenden Sie sich gerne zeitnah an uns. Es bleibt zu hoffen, dass mittelfristig weitere Lehrämter eine entsprechende Qualifizierung angeboten bekommen. Wir halten Sie auf dem Laufenden.

Umgang mit Überlastungsanzeigen

Die Anzahl, die Art und der Umfang der Aufgaben der Beschäftigten im Bildungswesen nehmen stetig zu. Viele fühlen sich überlastet oder gar ausgebrannt. Wir informieren zu diesem Thema ausführlich auf unserer

Personalversammlung im vergangenen November und im Januar-Info. Einige Kolleg*innen haben bereits die Möglichkeit genutzt, Überlastungsanzeigen zu stellen.

Die Überlastungsanzeigen sind an die Schulleitung zu richten, die die beanstandeten Probleme analysieren und, soweit es in ihrer Macht steht, lösen muss. Sollten Sie den Eindruck haben, dass keine positive Veränderung eintritt und auch intensive Kommunikation nicht zum Ziel führt, können betroffene Kolleg*innen direkt Kontakt mit der Schulaufsicht aufnehmen. Nutzen Sie aber auf jeden Fall das Angebot, uns als Personalrat frühzeitig ins Boot zu holen; für zahlreiche Konfliktlagen können Lösungsstrategien erarbeitet werden, bevor die Lage eskaliert.

Umsetzungen zum neuen Schuljahr

Die Wünsche auf Umsetzung mussten bereits bis Januar eingereicht werden. Die Regel ist, dass spätestens zum dritten Antrag der Umsetzung stattgegeben werden soll. Damit haben sie eine Freigabe. Eine entsprechende Schule, an die Sie umgesetzt werden wollen, müssen Sie sich selbst suchen. Da die Frauenvertreterin an Umsetzungen zu beteiligen ist, berät sie auch gerne. Insbesondere bei Umsetzungswünschen wegen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie kann sie unterstützen.

Einsatz von Integrationserzieher*innen

Aufgrund wiederholter Nachfragen möchten wir an dieser Stelle über die Einsatzmöglichkeiten von Integrationserzieher*innen informieren. Es ist vorgesehen, diese Gruppe ausschließlich für „besondere Aufgaben“ einzusetzen, so wie dies im Anforderungsprofil beschrieben ist, hauptsächlich zur zusätzlichen Unterstützung einzelner Kinder mit Förderstatus. D.h. es sind z.B. Vertretungsaufgaben im Regelbetrieb oder Aufgabenbereiche regulärer Erzieher*innen ausgeschlossen.

Sollten Sie Fragen zu einer konkreten Einsatzsituation haben, können Sie sich an das SIBUZ oder auch an den Personalrat wenden. Sollten sich Missverständnisse nicht auf dem Wege der Kommunikation lösen lassen, ist Frau Heinrich in der Schulaufsicht zu informieren.

Laufzeitende Bonusprogramm

Da das aktuelle Bonusprogramm auf eine sechsjährige Laufzeit ausgelegt ist, bleiben noch zwei Programmjahre übrig. Viele temporäre Projekte wurden und werden daraus finanziert. Die Schulen und die Schulaufsicht legen die Schwerpunkte jedes Jahr neu fest. Es hat sich an vielen Schulen gezeigt, dass dringend Schulsozialarbeiter*innen benötigt werden, um die alltäglichen Herausforderungen halbwegs zu bewältigen. Auch wenn dies aus unserer Sicht als Personalrat einen klaren „Regelbedarf“ darstellt und keinesfalls ein „Bonus“ ist, wird dieser zwingende Bedarf vielerorts aus dem Bonusprogramm finanziert. Es ist jetzt Zeit, den Druck auf die politisch Verantwortlichen zu erhöhen und auf diesen Missstand der Planungsunsicherheit für alle Beteiligten aufmerksam zu machen.

Entlastung Brennpunktschulen

Es findet nach Auslaufen des „turn-around-Projekts“ gerade in einer Arbeitsgruppe der Behörde eine Evaluation statt. Daraus werden Bedarf, Art und Umfang eventueller weiterer Programme ermittelt. Über eine in der Presse angekündigte Entlastung von Brennpunktschulen, im Gespräch war u.a. ein Gehaltsbonus, ist ebenfalls noch nicht entschieden.

Ostergruß

Wir wünschen allen Beschäftigten einen fleißigen Osterhasen und erholsame Osterfeiertage.


Laura Pinnig
Vorsitzende


Viola Mocker
Vorstand


Daniel Wehry
Vorstand


Michael Brüser
Vorstand