

Der Personalrat

der allgemeinbildenden Schulen Steglitz-Zehlendorf

Hartmannsweilerweg 65, 14163 Berlin (3. OG) – PR06@senbjf.berlin.de – Tel. 90299-7336 (Skr.) / -7337 (AB); Fax: -7690

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

wir wünschen Ihnen ein glückliches und gesundes neues Jahr, Zuversicht, Gelassenheit und Freude an Ihrem Beruf!

Die ersten Monate des Schuljahres waren geprägt von einer riesigen Aufgabenfülle und hoher Arbeitsdichte in Verbindung mit einer unzureichenden Ausstattung und einer zunehmenden Unsicherheit aufgrund der sich zuspitzenden pandemischen Lage. Die hieraus resultierende **Überlastung** erzeugte vielerorts Frust, Unzufriedenheit, Stress und in deren Folge erschreckend hohe Krankenstände. Das Thema der Arbeitsbelastung war Schwerpunktthema auf unserer Personalversammlung Anfang Oktober und in den Monatsgesprächen mit der Schulaufsicht fragten wir wiederholt nach Entlastungsmöglichkeiten für das gesamte schulische Personal, doch die Antworten waren ernüchternd.

Wir sind uns bewusst, dass neben den Erzieher*innen, den Lehrkräften und Schulleitungen auch die **Sekretär*innen** massiv betroffen sind. Diese haben zusätzliche Aufgaben wie die Ausgabe bzw. Bereitstellung von Tests oder Masken, die Nachverfolgung der positiv getesteten Schülerinnen und Schüler und die Kommunikation mit dem Gesundheitsamt zu bewältigen, die eine enorme Kraftanstrengung bedeuten und einen immensen zeitlichen Aufwand fordern.

Wir sorgen uns auch um dieses Personal und fordern Anerkennung und Wertschätzung für die geleistete Arbeit!

**Die Tage werden länger,
ein neues Jahr bricht an.
Möge alles
so gut werden,
wie es nur
werden kann!**



Auch wir im Personalrat haben zusätzliche Herausforderungen zu bewältigen: Seit Juni 2021 müssen wir ohne Sekretärin auskommen und aufgrund eines schweren Unfalls seit September auf die wertvolle Mitarbeit eines geschätzten Vorstandsmitglieds verzichten. Somit haben wir seit einigen Monaten anderthalb Stellen zu kompensieren.

Wir gehen in diesem Info auf S. 2 ausführlich auf wesentliche Aspekte zur **Mehrarbeit bei Lehrkräften** ein. Uns ist es wichtig zu betonen, dass wir die Arbeitsbelastung der anderen Berufsgruppen dennoch genauso im Blick haben.

Wir geben Ihnen zunächst einen Hinweis, was Sie beachten sollten, wenn Sie sich im Dienst mit Covid 19 infizieren. Auch bei allen anderen Fragen beraten wir Sie gerne, schließlich stellt dies das Herzstück unserer Arbeit dar.

Passen Sie gut auf sich auf und bleiben Sie gesund,
mit kollegialen Grüßen

Ihr Personalrat

Aufgrund der steigenden Fallzahlen wird die Rückverfolgung immer komplexer, dennoch empfiehlt der Personalrat **bei einer Covid-19-Erkrankung** eine Unfallanzeige zu erstellen, wenn die Ansteckung vermutlich **im Arbeitskontext** erfolgt ist. Das wird v. a. bei Folgeerkrankungen relevant, durch die Sie beruflich ggf. nicht mehr wie gewohnt einsetzbar sind ("Long covid"). Zudem können Unfallmeldungen dazu dienen, herauszufinden, welchen Gefahren unsere Berufsgruppen tatsächlich ausgesetzt sind, sodass der Arbeitgeber ggf. zu entsprechenden Schutzmaßnahmen aufgefordert werden kann. Beim Verfassen der Unfallanzeige sollte der Weg der Ansteckung so detailliert wie möglich dargestellt werden.

Hinweise zur Mehrarbeit von Lehrkräften

Im Zusammenhang mit einem hohen Krankenstand und vielen Lehrkräften in Quarantäne sind dem Personalrat aus einigen Schulen Klagen über ungewöhnlich viel Mehrarbeit zugegangen. Dazu möchten wir einige grundsätzliche Informationen bereitstellen:

Mehrarbeit ist von der Schulleitung schriftlich anzuordnen und zu dokumentieren. Dies erfolgt in der Regel in Form eines Vertretungsplans. Das Prinzip der Freiwilligkeit bei der Erbringung von Mehrarbeit hat Vorrang vor dem Grundsatz der gleichmäßigen Verteilung zusätzlicher Belastungen.

Schwangere (§ 8 MuSchVO), Schwerbehinderte und Gleichgestellte (§ 124 SGB IX) müssen keine Mehrarbeit leisten.

Verrechnung von Mehr- und Minderarbeit

Innerhalb eines Kalendermonats kann Mehrarbeit mit anfallender Minderarbeit verrechnet werden, gleichgültig, ob die Minderarbeit in diesem Monat zeitlich vor oder nach der geleisteten Mehrarbeit liegt. Minderarbeit verfällt immer am Ende des Monats, wenn es keine Verrechnung mit Mehrarbeit gibt. Ein zukünftiges Minuskonto gibt es nicht!

Vergütung von Mehrarbeit

Vor einer tatsächlichen Vergütung gilt für alle Beschäftigten in Teilzeit und Vollzeit § 9 der Arbeitszeitverordnung: Mehrarbeit wird erst vergütet, wenn ein entsprechender Freizeitausgleich nicht innerhalb von 12 Monaten möglich war. Dazu raten wir Kolleg:innen, ihre Mehr- und Minderarbeit eigenständig zu dokumentieren, um ggf. die Vergütung für die geleistete Mehrarbeit über die Schulleitung zu beantragen.

In der Praxis zeigt sich jedoch, dass es infolge der oben genannten Regelung selten zur Vergütung von Mehrarbeit kommt. Zwar entfallen besonders an Oberschulen zum Ende des Schuljahres hin wegen MSA- und Abiturprüfungen etliche Unterrichtsstunden, obwohl de facto hieraus für viele Lehrkräfte eine verstärkte Belastung entsteht, z. B. durch Korrekturen. Fürsorgliche Schulleitungen setzen daher betroffene Lehrkräfte trotz Minderarbeit erst wieder nach einer gewissen Zeit für Vertretungen ein. Diesbezügliche transparente Regelungen können auf Gesamtkonferenzen diskutiert werden.

Details zur Bezahlung von Mehrarbeit

Grundsätzlich gilt: Für *alle* Vollzeitbeschäftigte wird geleistete Mehrarbeit erst ab der 4. Unterrichtsstunde im Kalendermonat bezahlt, dann allerdings von der 1. Stunde an.

Teilzeitbeschäftigte *angestellte* Lehrkräfte müssen keine vergütungsfreie Mehrarbeit leisten. Jede Mehrarbeitsstunde ist bis zum Umfang der Stundenzahl einer vollzeitbeschäftigten Lehrkraft voll zu vergüten. Für teilzeitbeschäftigte *verbeamtete* Lehrkräfte hat sich aufgrund der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts die Vergütungspraxis geändert: Sie erhalten die Vergütung für geleistete Mehrarbeit nicht mehr ab der ersten Stunde, sondern müssen analog den Vollzeitkräften zunächst vergütungsfreie Mehrarbeit leisten, und zwar in folgendem anteiligen Umfang:

Beschäftigung in Unterrichtsstunden pro Woche			zunächst vergütungsfreie Mehrarbeit in Unterrichtsstunden/Monat
an ISS und Gymnasien	an Grundschulen	an Förderzentren	
9 bis 17	10 bis 18	9 bis 17	1
18 bis 25	19 bis 27	18 bis 26	2
26	28	27	3

Alternativen zur Mehrarbeit

Bei dauerhaftem Vertretungsbedarf haben die Schulen die Möglichkeit, im Rahmen von PKB-Mitteln Stundenaufstockungen zu beantragen und interessierten Lehrkräften anzubieten. Das ist an vielen Schulen gängige Praxis.