

Die Beschäftigtenvertretungen informieren

Personalrat – Frauenvertreterin – Schwerbehindertenvertreterin
der allgemein bildenden Schulen Charlottenburg-Wilmersdorf
bei der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft

20. Mai 2015

Die Gesamtkonferenz – Grundsätze gemäß § 79 Abs. (3) Nr. 9 SchulG Entlastung durch Mitbestimmung

In der Schule ist es notwendig, dass man sich gemeinsam über grundsätzliche Regelungen verständigt, die die Arbeit für alle transparenter und strukturierter gestalten.

Ein Ort, an dem diese „Grundsätze“ ausgearbeitet, diskutiert und beschlossen werden, ist die **Gesamtkonferenz**:

Im § 79 Abs. (3) Nr. 9 SchulG heißt es konkret:

„(3) Die Gesamtkonferenz (...) entscheidet im Rahmen der Rechts- und Verwaltungsvorschriften (...) mit einfacher Mehrheit insbesondere über (...)

9. Grundsätze der Verteilung der Lehrerstunden aus dem Gesamtstundenpool, des Einsatzes der Lehrkräfte und der sonstigen pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Unterricht, Betreuung, Aufsicht und Vertretung, der Verteilung besonderer dienstlicher Aufgaben sowie besondere Formen der Arbeitszeitregelung.“

Wir, als die Vertretung der Beschäftigten, wollen in diesem Info versuchen, Ihnen Beispiele dafür zu geben, wie man solche grundsätzlichen Regelungen entwickeln kann. Die Liste sollte durch Ihre Ideen für Ihre Schule weiterentwickelt und ausgestaltet werden. Sie erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Gesamtstundenpool

- Um Grundsätze der Verteilung des Gesamtstundenpools beschließen zu können, ist es notwendig, dass dieser Pool auf Grundlage der Zumessungsrichtlinien (sonderpädagogische Integration, Sprachförderung, Ganztage, Förderunterricht, Teilungsstunden, Profilbildung, Entlastungskontingent) von der Schulleitung offengelegt wird.
- Die Aufgaben, die mit Ermäßigungsstunden entlastet werden sollen, sollten offen benannt und diskutiert werden (z.B. ESL, IT/Homepage, Klassenleitung, Steuergruppe etc.). Eine Zuordnung zu Personen („Kollegin X bekommt immer eine Ermäßigungsstunde für ...“) ist nicht möglich. Die einem Kollegen/einer Kollegin **persönlich** zustehenden Ermäßigungsstunden – z.B. die Altersermäßigung - unterliegen nicht diesem Verteilungsprinzip.

Unterrichtseinsatz

- Die maximale Anzahl der Springstunden bei einer vollen Stelle sollte benannt werden. Für Teilzeitbeschäftigte sind sie dann anteilig festzulegen.

Weitere Grundsatzentscheidungen über:

- Teilungs- und Förderunterricht
- Schwierige und leichtere Lerngruppen; Parallelunterricht
- Freie Tage für Teilzeitbeschäftigte
- Regelungen zur Doppelsteckung

Betreuung

- Absprachen für Zeugnisausgabetermine bei Verpflichtungen im Rahmen der verlässlichen Halbtagsschule und des Ganztagsbetriebes
- Differenzierung nach Beschäftigungsumfang bei Schulveranstaltungen, wie z.B. beim „Tag der offenen Tür“ oder bei Sport- oder Schulfesten (Verringern der Belastung für Teilzeitkräfte)

Aufsicht

- Feststellung des Bedarfs – an welchen Plätzen/Orten des Schulgeländes
- Unterscheidung von belastenden und weniger belastenden Orten, z.B. Hof/Gänge, Aufsicht allein/zu zweit, welche Gewichtungen haben eine Frühaufsicht bzw. Aufsichten an besonders lärmbelasteten Orten (Mensa)
- Zeitumfang – (15 Minuten vor Unterrichtsbeginn, „Mittagsband“; evtl. Minutenmodell)
- Für Teilzeitbeschäftigte sind Aufsichten anteilig festzulegen.

Vertretung

- Erstellen einer Prioritätenliste (z.B.: (1.) Lehrkraft vertritt in eigener Klasse, (2.) Fachkolleg/innen vertreten, (3.).....)
- Festlegung der vorrangig zu leistenden Vertretungsstunden. Diese werden ins Verhältnis zur Gesamtzahl der Springstunden in Absprache mit dem/der einzelnen Kollegen/Kollegin gebracht.
- Teilzeitbeschäftigte vertreten anteilig.
- „Es gibt Umstände, unter denen das Vertreten nicht mehr zu vertreten ist.“ (Shadow-OS)

Verteilung besonderer dienstlicher Aufgaben (z.B. Prüfungsbelastung in der Oberschule)

- Grundsätze zur Vergabe der Korrekturtag
- Höchstgrenzen bei der Betreuung von Präsentationsprüfungen im MSA und in der 5.PK (Abitur), bei Zweitkorrekturen und Prüfungsbeisitz sowie grundsätzliche Regelungen zum Unterrichtseinsatz an Tagen, an denen Lehrkräfte zu Prüfungen eingesetzt werden

Sonstiges

- Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten bei außerunterrichtlichen Aktivitäten: Anwesenheit beim Elternsprechtag, Regelung für Feste, Wandertage, Prüfungstage, Bundesjugendspiele, Präsenztage, Tag der offenen Tür, insbesondere, wenn diese für teilzeitbeschäftigte Kolleg/innen auf einen unterrichtsfreien Tag fallen. Hier sollte Einvernehmen mit der GEV und der Schulkonferenz erzielt werden.

Damit die getroffenen Vereinbarungen jeweils zu Beginn eines Schuljahres umgesetzt werden können, empfehlen wir, dass diese auf der jeweils letzten Gesamtkonferenz des Schuljahres beschlossen werden. Es wird Regelungen geben, die sich bewährt haben und jedes Schuljahr ohne Diskussion in Kraft bleiben; andere werden immer wieder neu überarbeitet und angepasst werden müssen.

Wir empfehlen, dass die Gesamtkonferenz Arbeitsgruppen bildet, die im Laufe des Schuljahres mit der Aufgabe der Erarbeitung und (Um)formulierung dieser Grundsätze betraut werden und Beschlussvorlagen herstellen. Erfahrungsgemäß kann die Gesamtkonferenz als großes Gremium diese Vorarbeiten nicht leisten.

Wir als Beschäftigtenvertretungen werden zukünftig besonders gelungene Gesamtkonferenzbeschlüsse zur Erweiterung Ihrer Entscheidungsmöglichkeiten anonymisiert veröffentlichen.

Gerne beraten wir Sie als Beschäftigte im Vorfeld der Beschlussfassung und kommen auch auf Einladung in eine Sitzung der Gesamtkonferenz.

Im Anhang finden Sie Hinweise auf bestehende Rechtsnormen, die vor dem Hintergrund der Grundsatzbeschlüsse zu beachten sind. Vorgaben des Schulgesetzes, des **Landesgleichstellungsgesetzes (LGG)** und des **Sozialgesetzbuches (SGB IX)** können nicht durch Beschlüsse der Gesamtkonferenz außer Kraft gesetzt werden.

Mit kollegialen Grüßen
Ihre Beschäftigtenvertretungen

Verbindliche Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG)

Das Berliner LGG stellt eine gesetzliche Grundlage dar, die zur Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf beitragen soll. Es ist besonders von Beschäftigten in Leitungsstellen verpflichtend umzusetzen.

Im **§ 10 Abs. (1) Satz 2 LGG** heißt es:

„Vorgesetztenverhalten soll darauf ausgerichtet sein, den Beschäftigten familienfreundliche Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen zu ermöglichen.“

Verbindliche Vorgaben des Frauenförderplans (FFPL 2015 - 2017) - Auszüge -

„5.1. Arbeitszeitregelungen

1. Schul- und Abteilungsleitungen sowie die koordinierenden Erzieher/innen besprechen **vor** der Unterrichtsverteilung sowie der Stunden- bzw. Dienstplangestaltung (...) folgende Regelungen:

- Dienstbeginn und Dienstende in Abstimmung mit den Betreuungszeiten der Kindertageseinrichtungen und Pflegeeinrichtungen
- Verteilung von Springstunden (zur Vertretung)
- Teilnahme an Klassen- und Gruppenfahrten
- Familienfreundliche Regelungen bei außerunterrichtlichen Veranstaltungen und Aktivitäten.

....

3. Die Gesamtkonferenzen haben im Rahmen ihrer Beschlüsse gem. §79 Abs.(3) Nr.9 SchulG die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu berücksichtigen.

4. Bei unausweichlichen Situationen sollen Beschäftigte mit kleinen Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen von Konferenzen oder sonstigen dienstlichen Veranstaltungen freigestellt werden.

5.2. Teilzeitbeschäftigung

1. Den Teilzeitbeschäftigten, insbesondere denjenigen mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben, ist/ sind:

- je nach Umfang der Teilzeit ein oder zwei unterrichtsfreie Tage zu ermöglichen,
- an Wochentagen, an denen Zeitfenster für Kooperation- und Teamarbeit festgelegt sind, unterrichtsfreie Tage nach Möglichkeit zu vermeiden
- der Einsatz mit weniger als zwei Unterrichtsstunden am Tag zu vermeiden
- die Zahl der Springstunden proportional zur jeweiligen Stundenreduzierung zu verringern
- der Unterrichtseinsatz am Vor- und Nachmittag in Verbindung mit Springstunden zu vermeiden
- Mehrarbeit proportional zum Stundenumfang anzuordnen.

2. Eine für Betroffene ungünstige Regelung in der Stunden- oder Dienstplanung ist von der Schulleitung **frühzeitig zu begründen.**“ (Hervorhebung von d. Verf.)

Zum Abbau der Benachteiligungen von Beschäftigten sollen

„4. (...) u.a. Festlegungen darüber getroffen werden, welche außerunterrichtlichen Aufgaben unteilbar und welche teilbar sind und somit anteilig oder alternierend wahrgenommen werden können. Teilzeitkräfte müssen anteilmäßig beteiligt werden.“

5.3. Beurlaubung aus familiären Gründen

2. Bei einer Teilzeittätigkeit für Lehrkräfte in der Elternzeit ergeben sich schulartenbezogen unterschiedliche Stundenverpflichtungen. Es sind Möglichkeiten zu schaffen, die (...) bestehende Unterrichtsverpflichtung auf wenige Wochentage zu legen.

3. Beschäftigte in Elternzeit sind von Mehrarbeit auszunehmen.“

Verbindliche Vorgaben des SGB IX

Der Schutz von Menschen mit Behinderung hat Verfassungsrang. Alle Aussagen betreffen Schwerbehinderte Menschen mit Grad der Behinderung von 50 und mehr sowie ihnen Gleichgestellte mit Grad der Behinderung von 30 oder 40.

Die Angabe einer vorliegenden anerkannten Behinderung/Schwerbehinderung/Gleichstellung ist freiwillig. Die Schulleiterin/der Schulleiter muss aber darüber informiert sein, um Nachteilsausgleiche gewähren zu können. Geschützt ist man bereits während der Antragsbearbeitung wenn die Behörde darüber informiert ist. Angaben zu Diagnosen, Erkrankungen usw. sind nicht erforderlich!

Gemäß § 81 Abs.4 SGB IX haben Menschen mit Behinderung gegenüber ihren Arbeitgebern u.a. Anspruch auf

- Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können,
- bevorzugte Berücksichtigung bei Fort- und Weiterbildungen
- behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit.

Menschen mit Behinderung haben einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung (§ 81 Abs. 5 SGB IX).

Arbeitsplatzgestaltung von Menschen mit Behinderung

Die Gestaltung des Arbeitsplatzes ist für schwerbehinderte Menschen besonders wichtig. Dazu gehören u.a. Stundenplangestaltung/Arbeitszeitregelung, Dienstplan, Raumverteilung, Arbeitswege vor Ort, Aufsichtseinsatz, Vertretungsregelungen. In diesem Zusammenhang hat die individuelle Situation der schwerbehinderten Menschen Vorrang vor den Beschlüssen der Gesamtkonferenz (Verwaltungsvorschrift „Integration“).

„Der Arbeitsplatz und das Arbeitsumfeld sowie die Arbeitsorganisation und Arbeitszeit werden so gestaltet, dass die Beschäftigten mit Behinderungen ihren dienstlichen Verpflichtungen nachkommen und möglichst ohne Einschränkung durch ihre Behinderung am gemeinsamen Schulleben teilhaben können

Im Rahmen der Schuljahresvorbereitung bietet die Schulleitung der oder dem schwerbehinderten Beschäftigten rechtzeitig vor Erstellen des Einsatzplanes ein Gespräch an... Die Dienstvorgesetzten sorgen dafür, dass die behindertenspezifische Situation der Beschäftigten bei der Einsatzplanung berücksichtigt wird“ (Integrationsvereinbarung, Abschnitt 4.2, Hervorhebungen von d. Verf.).

So können einvernehmliche Festlegungen getroffen und protokolliert werden. Die Schwerbehindertenvertretung kann an diesem Gespräch teilnehmen.

Mehrarbeit

Schwerbehinderte Menschen werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt. Sie können Mehrarbeit ablehnen. Sie brauchen dies nicht zusätzlich zu begründen, die Leistung von Mehrarbeit oder Überstunden ist freiwillig. Aus der Ablehnung darf ihnen kein Nachteil entstehen (§ 124 SGB IX).