

S
C
H
W
A
R
Z
B
U
C
H



**Personalkosten-
budgetierung**
an
Berliner Schulen

Redaktion: Heiko Dittrich, Bernhard Lilienthal, Jürgen Schulte,
Peter Sinram

Hrsg.: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft im DGB
Landesverband Berlin
Ahornstr. 5
10787 Berlin

1. Auflage: Juni 2008

Schwarzbuch

Personalkosten- budgetierung an Berliner Schulen

Inhaltsverzeichnis

Vorwort: Rose-Marie Seggelke, Vorsitzende der GEW BERLIN

- 1. Das bisherige System der Unterrichtsversorgung – eine einzige Bankrotterklärung**
- 2. Die neue Form der Unterrichtsversorgung: 100 % Personalausstattung plus 3 % Personalmittel zum Kauf von befristeten Vertretungskräften**
- 3. Personalausstattung mit 100 % plus 3 % PKB-Mittel – Deregulatoren am Werk**
 - 3.1 Ein Beitrag zur Haushaltskonsolidierung**
 - 3.2 Intensivere Ausnutzung des Stammkollegiums**
 - 3.3 Fristvertrag als zusätzliche Probezeit**
 - 3.4 Absenkung pädagogischer und sozialer Standards**
 - 3.5 Abbau der Rechte der Interessenvertretungen**
- 4. Fazit**
- 5. Materialien und Dokumente**
 - 5.1 Bericht eines PKB-Tagelöhners**
 - 5.2 Wenn der Senator erzählt...(einige ausgewählte Originaltöne)**
 - 5.3 Berichte aus der Presse**
 - 5.4 Eine kleine Anfrage (plus Kommentar)**
 - 5.5 Die Spitze des Eisbergs: PKB-Fälle aus der Praxis**

Vorwort

von Rose-Marie Seggelke, Vorsitzende der GEW Berlin

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Als Bildungssenator Zöllner sein neues Modell der Personalausstattung vorstellte, sagte die GEW BERLIN sofort: Das kann nicht klappen! Wer etwas Ahnung davon hat, wie Schule funktioniert, wusste: Die Grundausrüstung ist zu niedrig und das „Einkaufen“ von Vertretungskräften zu kompliziert.

Es wunderte uns nicht, dass auch die meisten Schulleiterinnen und Schulleiter das PKB-Modell ablehnten. Dennoch nahmen die meisten die 3 % Zusatzmittel in Anspruch. Der scheinbare Widerspruch klärt sich schnell: Wer nicht teilnimmt, bekommt nur 100 % und keinen Cent mehr und muss bei Vertretungsbedarf die Zentrale Bewerberstelle in Anspruch nehmen. Das erschien nach allen Erfahrungen noch unsicherer; also nahm man lieber zähneknirschend die 3 %, um überhaupt etwas zu haben. Kein Wunder, dass in diesem Zusammenhang auch Begriffe wie „Nötigung“ fielen.

Die Kritik an dem Modell ist nicht abgerissen. Ich danke der Arbeitsgruppe, dass sie die Vorgeschichte dokumentiert hat und dass sie nachgewiesen hat, was die eigentliche Grundlage des PKB-Modells ist, nämlich der verzweifelte Versuch, ohne eine ausreichende Anzahl von Neueinstellungen den Unterrichtsbetrieb halbwegs zu gewährleisten. Die Dokumentation spricht eine eindeutige Sprache.

Die Forderung der GEW BERLIN nach einer Ausstattung von 110 % ist aktueller denn je. In diesem Schwarzbuch wird das noch einmal belegt. Wir wissen nicht, ob Senator Zöllner auf die massive Kritik eingehen wird; aber als „Erfolg“ wird er sein Modell nicht mehr verkaufen können.

Berlin, den 13.06.2008

1. Das bisherige System der Unterrichtsversorgung – eine einzige Bankrotterklärung

Schon seit Jahren ist der Unterrichtsausfall an Berliner Schulen Gegenstand heftiger Diskussionen und zahlreicher Zeitungsartikel. Immer wieder versichern der jeweils amtierende Bildungssektor und seine Verwaltungsspitze, dass die Berliner Schulen „auch im Vergleich mit anderen Bundesländern“ gut ausgestattet seien und genügend Vertretungsreserven zur Verfügung stünden. Genauso häufig weisen jedoch die Reaktionen von Eltern und Lehrkräften darauf hin, dass diese Angaben vielleicht dem statistischen Durchschnitt entsprechen, jedoch für eine Vielzahl von Einzelschulen, ja ganze Regionen ein falsches Bild widerspiegeln. Ein Blick auf die senatseigenen Daten der Unterrichtsausfallstatistik der letzten Jahre zeigt, dass der Vertretungsanfall sich prozentual kaum verändert hat. Die Zahl bewegt sich seit 2001 konstant oberhalb der 10 %-Marke. Auch der Umfang des Unterrichtsausfalls veränderte sich im gleichen Zeitraum nur unwesentlich. Er betrug ca. 25 % des Anfalls oder 2,5 bis 3 % aller Unterrichtsstunden.

Kategorie	2006/7	2005/6	2004/5	2003/4	2002/4	2001/2
Vertretungsanfall	10,7	10,5	10,1	11,9	10,5	9,9
Vertretung	8,1	8,0	7,5	8,8	7,7	7,0
Unterrichtsausfall	2,6	2,5	2,6	3,1	2,8	2,9

Diese Konstanz ist umso verwunderlicher als die zuständigen Senatoren und Verwaltungsspitzen immer wieder mit verschiedenen Maßnahmen versucht haben, der mangelhaften Unterrichtsabdeckung zu Leibe zu rücken.

Neben den jährlichen, knapp bemessenen Einstellungen, über die eine Bruttopersonalausstattung von mindestens 105 % gewährleistet werden sollte, glaubte die Senatsverwaltung vor allem über umfangreiche Umsetzungsmaßnahmen die Einzelschulen sachgerecht ausstatten zu können. Pädagogische Überlegungen wurden in der Regel außer Acht gelassen, entscheidend waren die statistischen Daten.

Kategorie	2007/8	2006/7	2005/6	2004/5	2003/4	2002/3	2001/2
Einstellungen (VZE)	582	437	490	251	100	327	878
Umsetzungen	1261	2137	1445	1879	1862	1802	2132

Hinter diesen Zahlen verbergen sich zahlreiche gravierende Verschlechterungen. So wurde in diesem Zeitraum nicht nur

- **2002 die Altersermäßigung gestrichen,**
- **2003 die Unterrichtsverpflichtung der Lehrkräfte erhöht und**
- **2006 die Altersteilzeit für verbeamtete Lehrkräfte gestrichen,**

sondern auch in verschiedenen Rundschreiben den Schulleitungen

verordnet,

- **Springstunden in die Stundenpläne einzubauen und pädagogische Erfordernisse wie**
- **Teilungsunterricht,**
- **Integrationsmaßnahmen und**
- **Sprachförderung**

als Steinbruch für den Vertretungsunterricht zu verwenden.

Gerade die letzteren Instrumente mussten im Laufe des Schuljahres verstärkt herangezogen werden, um in den Schulen den Unterricht aufrecht halten zu können.

Vertretung nach Maßnahmen (Werte in %)

Maßnahme	2006/7	2005/6	2004/5	2003/4	2002/3	2001/2
Aufhebung von Teilung und Zusammenlegung	46,4	45,1	44,7	40,8	40,7	40,9
Vertretungsreserve	19,8	21,6	24,3	27,9	26,7	23,4
Mehrarbeit	12,6	12,3	11,5	10,7	11,3	15,6
tagaktuelle Stundenplanänderungen	11,7	11,7	12,1	12,2	14,8	14,1
Sonstige Maßnahmen	9,4	9,2	7,4	8,4	6,5	6,0

Die Zahlen belegen, dass seit dem Schuljahr 2003/4 die Vertretungsreserve an den Schulen immer stärker zurückgegangen ist, d. h., die Personalausstattung der Schulen sich verschlechterte, und

gleichzeitig in immer stärkerem Maße die Organisierung der Vertretung zu Lasten von Teilungsunterricht und kleineren Klassenfrequenzen ging. So ergab in der Region Mitte eine Umfrage an den Grundschulen im Januar/Februar 2008, dass knapp 20 % der sonderpädagogischen Förderstunden ausfallen und für Vertretungsstunden verwendet werden.

Rein technokratisch – Hauptsache die Zahlen stimmen!

Da die Mehrarbeit nicht gleichzeitig signifikant anstieg, schlug sich ein erhöhter Vertretungsanfall also überwiegend in einer Verschlechterung von Unterrichtsqualität nieder, die von den Verantwortungsträgern billigend in Kauf genommen wurde. Diese pädagogischen Verschlechterungen sind gleichzeitig in der Regel mit

„Die Schulleitungen vor Ort haben im Umgang mit Vertretungssituationen die Erfahrungen der vergangenen Jahren weiter erfolgreich angewandt und den Ausfall nahezu konstant gehalten.“

(aus: SenBWF, Jahresbericht zum Unterrichtsausfall und Vertretungsunterricht in der Berliner Schule 2006/2007)

einer zunehmenden Belastung der Kollegen/innen verbunden. Die Tatsache, dass die Senatsverwaltung in ihrem Jahresbericht zum Unterrichtsausfall und Vertretungsunterricht in der Berliner Schule 2006/2007 diese Entwicklung mit dem Verweis auf die vorherige Tabelle positiv kom-

mentierte (siehe Kasten), zeigt die technokratische Haltung, unter der die Frage von Vertretungsregelungen behandelt wird: Die Nachrangigkeit pädagogischer Fragen und gesundheitlicher

Auswirkungen zugunsten der statistischen Erfüllung eines Planolls wird hier in aller Deutlichkeit dokumentiert. Gleichzeitig wird deutlich, dass der Druck auf die Schulleitungen, der durch die Einführung der verlässlichen Halbtagsgrundschule und des Ganztagsbetriebes noch weiteren Auftrieb erhalten hat, Stundenausfall unter allen Umständen zu vermeiden, ungebrochen Wirkung zeigt.

Rein statistisch wird auf diese Weise gegenüber der Öffentlichkeit der scheinbare Beleg geliefert, dass die Berliner Schule personell ausreichend ausgestattet und eine expansive Einstellungspolitik nicht vonnöten ist. Ein Blick hinter die Kulissen zeigt jedoch, dass die Einstellungspolitik des Landes Berlin so angelegt ist, dass sie eine personelle Unterausstattung der Schulen über einen erheblichen Zeitraum des Schuljahres bewusst in Kauf nimmt.

Selbst wenn man davon ausgeht, dass zu Beginn des Schuljahres in der Berliner Schule eine Personalausstattung von 105 % existiert und wir regionale und schulformspezifische Disproportionen vernachlässigen, so zeigt sich doch, dass nicht nur ein Vertretungsanfall von 10 % nicht zu bewältigen ist, sondern im Laufe des Schuljahres die den Schulen für den Unterrichtseinsatz zur Verfügung stehenden Lehrkräfte noch nicht einmal die 100 %-Ausstattung ausmachen.

Ein Blick auf den Stellenplan

Zum 01.11.2006 errechnete die Senatsverwaltung eine Personalausstattung von 105,8 %, in Zahlen ausgedrückt 24.290 Stellen. Der Bedarf betrug zum gleichen Zeitpunkt 22.957 Stellen.

Die Differenz von 1.333 Stellen untergliedert sich in 988 Stellen, die wegen Dauerkrankheit und Befreiung von der Unterrichtstätigkeit aufgrund von Schwangerschaft für den Unterricht nicht einsetzbar sind, und in 345 Stellen, die an den Schulen einen formalen Überhang ausmachen. Dieser Bestand nahm um durchschnittlich 80 Stellen/Monat aufgrund der kontinuierlich aus dem Schuldienst aus verschiedenen Gründen ausscheidenden Personen ab. Grund: Es gab bis zum Schuljahr 2007/08 lediglich einen Einstellungstermin für die Berliner Schule.

So war schon rein statistisch nach ca. 4 Monaten die Reserve aufgebraucht und ab März konnten die Schulen Vertretungsbedarf nicht mehr aus einer formal existierenden Vertretungsreserve decken. Da es sich bei diesen Zahlen um Durchschnittsgrößen bezogen auf das Land Berlin handelt, heißt das für viele Schulen, dass in der Realität eine personelle Unterdeckung von Einzelschulen schon früher und in gravierendem Maß auftrat. Diese konnte aus schulorganisatorischen, fachspezifischen und laufbahnrechtlichen Gründen auch nicht durch Umsetzungen aus Schulen mit einem rechnerischen Überhang ausgeglichen werden. So lag z.B. die Personalausstattung bei 19 der 37 Neuköllner Grundschulen bereits im November 2006 unter 100 %, Berlin weit erreichten zu

diesem Zeitpunkt 256 der 710 allgemeinbildenden Schulen nicht die 100 %-Marke.

Gleichzeitig mit der dünner werdenden Personaldecke ging eine erhebliche Ausweitung von Aufgaben und Anforderungen einher, die mit der Umsetzung des seit Januar 2004 in Kraft getretenen Schulgesetzes in Zusammenhang stehen. Und diese Entwicklung vollzog sich vor dem Hintergrund einer Altersstruktur der Berliner Lehrkräfte, nach der 55,6 % bereits das 50. Lebensjahr und 34 % das 55. Lebensjahr überschritten haben.

Es ist deshalb zu vermuten, dass der sprunghafte Anstieg der dauerkranken Lehrkräfte von 625 Stellen im September 2006 auf 1.089 Stellen im Oktober 2007 in enger Verbindung mit der sich verschlechternden Personalausstattung und den steigenden Anforderungen steht.

So kommt denn auch die Senatsverwaltung in dem bereits genannten „*Jahresbericht zum Unterrichtsausfall ... 2006/2007*“ zu dem Schluss, dass eine weitere Steigerung der Vertretungsabdeckung mit den bisherigen Verfahren nicht möglich erscheint. Anstatt aber nun den Stellenplan zu erweitern, um einen Personalbestand zu schaffen, der dem realen Vertretungsbedarf von ca. 10 % Rechnung trägt, verfolgen Senator und Senatsverwaltung einen anderen Weg. Der oberste Grundsatz: Der Stellenplan wird nicht ausgeweitet, sondern gekürzt. Die Ausstattung der Schulen wird unter Abrechnung der Dauererkrankten auf 100 % reduziert.

Zusätzlich bekommen sie Finanzmittel im Umfang von 3 % ihrer Personalausstattung, mit deren Hilfe sie ihren Vertretungsbedarf in eigener Verantwortung abdecken sollen.

2. Die neue Form der Unterrichtsversorgung: 100 % Personalausstattung plus 3 % Personalmittel zum Kauf von befristeten Vertretungskräften

Die Personalkostenbudgetierung (PKB) soll den Schulen die Möglichkeit geben, zusätzlich zum anerkannten Unterrichtsbedarf 3% der Personalmittel selbst zu bewirtschaften. Mit diesem Budget sollen die Schulen krankheitsbedingte Ausfälle von Lehrkräften über kurzfristige Vertretungskräfte oder durch Aufstockung von Teilzeitarbeit bereits an der Schule Beschäftigter kompensieren.

Voraussetzung für die Teilnahme ist der Abschluss einer Zielvereinbarung zwischen der Schulaufsicht und der Schule, in der als Ziel die Senkung des Unterrichtsausfalls vereinbart wird. Als Anreiz wird den Schulleitungen ein Bud-

Bildungssenator Prof. Dr. E. Jürgen Zöllner: *"Die Personalkostenbudgetierung ist eine große Chance für die Berliner Schulen: Sie eröffnet den Schulleiterinnen und Schulleitern zusätzlichen Gestaltungsspielraum, indem sie in die Lage versetzt werden, schnell und flexibel vor Ort zu reagieren. Mit der Personalkostenbudgetierung wird die Selbständigkeit und Eigenverantwortung der Schulen wirksam ausgeweitet."*

get zur Verfügung gestellt, das nach dem anerkannten Unterrichtsbedarf berechnet wird. Dieses Budget kann auch zum Teil, wenn es nicht für Vertretungsfälle benötigt wird, zur Beschäftigung von Honorarkräften für befristete pädagogische Projekte verwendet werden. Nicht verwendete Mittel können zur Hälfte in das folgende Schuljahr übertragen werden.

Wie soll nun PKB funktionieren?

Interessierte Lehrkräfte mit abgeschlossener Ausbildung, teilzeitbeschäftigte und beurlaubte Lehrkräfte, Lehrkräfte im Ruhestand, Lehrkräfte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit, Lehrkräfte mit 1. Staatsprüfung, Hochschul- und Fachhochschulabsolvent/inn/en, Personen mit Bachelor-Abschluss und Studenten können sich in einer Online-Liste (BEOv) registrieren. (Dass sich auf diese Liste jeder eintragen kann, der sich pädagogisch berufen fühlt, und dass die Verwaltung dessen Einsatz stillschweigend toleriert steht auf einem anderen Blatt – siehe Beispiele in Abschnitt 5.) Auf diese BEOv-Liste haben dann die Schulleitungen Zugriff. Vermeintlich geeignete Bewerber/innen werden - in der Regel aufgrund fachspezifischen Bedarfs - zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen. An diesen Gesprächen nehmen die Beschäftigtenvertretungen teil, die Personalräte allerdings erst bei Befristungen, die länger als zwei Monate dauern sollen. Den Beschäftigtenvertretungen sollen vor den Auswahlgesprächen qualifizierte

Bewerbungslisten vorgelegt werden und sie sollen Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen der Auswahlgruppe erhalten.

Nach Abschluss der Auswahlgespräche muss von der Schulleitung die Entscheidung in einem Auswahlvermerk begründet werden, Jetzt wird eine Einstellungsvorlage erstellt und der zuständigen Frauenvertreterin zur Beteiligung sowie - bei Verträgen über zwei Monaten - dem Personalrat zur Mitbestimmung vorgelegt. Die Schulleitung informiert nun die ausgewählte Bewerberin oder den Bewerber über die beabsichtigte Einstellung und das weitere Verfahren. Die anderen Bewerber/innen werden über den Ausgang des Verfahrens benachrichtigt.

Vor Vertragsabschluss muss die Bewerberin / der Bewerber fünf verschiedene Unterlagen ausfüllen, diese müssen der Personalstelle zugesandt werden. Die einstellende Behörde ist immer die Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung.

Der Vertrag wird allerdings zwischen Bewerber/innen und der Schulleiterin / dem Schulleiter abgeschlossen. Er ist immer an eine zu vertretende Lehrkraft gebunden. Diese Lehrkraft muss als Vertretungsgrund im Vertrag aufgeführt sein. Ebenso muss das voraussichtliche Vertragsende schriftlich festgehalten sein. Der Arbeitsvertrag der Vertretungskraft endet vorzeitig bei Rückkehr der zu vertretenen Lehrkraft, die Vertretungskraft muss schriftlich darüber informiert werden. Danach steht sie 14 Tage später wieder dem Arbeitsmarkt Schule „zur Verfügung“.

3. Personalausstattung mit 100 % plus 3 % PKB-Mittel – „Deregulatoren“ am Werk

Wer die Auseinandersetzung mit dem neuen Konzept der Personalversorgung der Berliner Schule lediglich auf der Ebene eines zu geringen Finanzmittelansatzes, einer nicht ausreichenden Bewerber/innenzahl oder organisatorischer Mängel führt, greift zu kurz. Vielmehr muss dieses Modell eingeordnet werden in die aktuelle politische Landschaft „Umbau des öffentlichen Dienstes“, in der Kosteneinsparungen nicht mehr mit Qualität gegengerechnet, staatliche Verantwortlichkeiten in immer stärkerem Maße auf die unteren Ebenen (hier die Einzelschule) abgeschichtet und sowohl berufliche als auch soziale Standards „dem Spiel des freien Marktes“ preisgegeben werden.

Bisher war es in Berlin - jedenfalls in den offiziellen Verlautbarungen - unumstritten, dass eine Bereitstellung einer ausreichenden Personalversorgung der Schulen zu den Kernaufgaben des Staates gehört. Jetzt wird in den neuen Ausstattungsmodalitäten nur noch eine Mindestversorgung als Basis garantiert, die sich am Umfang der Stundentafel und an den durch jährliche Richtlinien festgelegten strukturellen Unterstützungsmaßnahmen ausrichtet. Die Beschaffung von Vertretungskräften und Organisierung des Vertretungsunterrichts wird nahezu vollständig in die Hände der Einzelschule gegeben, die damit auch die Verantwortung für die

Wahrung der Unterrichtsgarantie auf der Grundlage der Mangelverwaltung übernimmt. Hier stellen die Übertragung von schulischer Eigenverantwortung und die Flucht von Senat und zentraler Verwaltung aus der politischen Verantwortung zwei Seiten derselben Medaille dar.

3.1 Ein Beitrag zur Haushaltskonsolidierung

Natürlich verfolgt die Senatsverwaltung mit ihrem Konzept der „Verschlankung“ der Kollegien in erster Linie finanzielle Ziele. Damit ordnet sich PKB in eine seit Jahren betriebene Schulpolitik des Stellenabbaus und der Mittelkürzung ein. In welchem Umfang der Senat die Berliner Lehrerschaft als Mittel der Haushaltskonsolidierung bis Ende 2007 genutzt hat, zeigen die folgenden Zahlen (*aus: Drucksache 16/11 125 des Abgeordnetenhauses Berlin*):

- Die Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung in den Jahren 2000 und 2003 ergab ein Volumen von 516 Mio. €.
- Der Austritt aus der Tarifgemeinschaft im Jahr 2003 brachte dem Senat bei den angestellten Lehrkräften eine Summe von 37,5 Mio. € ein.
- Die Kürzung des Weihnachtsgeldes bedeutete für die Berliner Lehrkräfte ein Einkommensverlust von 275 Mio. €
- Die Streichung des Urlaubsgeldes seit 2004 ergab eine Summe von 20 Mio. €.

Insgesamt beläuft sich der Beitrag, den die Berliner Lehrkräfte zur vermeintlichen Haushaltssanierung nur über die Erhöhung ihrer

Pflichtstundenzahl und ihrer Gehaltskürzungen beigetragen haben, bis Ende 2007 auf eine Summe von 848,5 Mio. €.

PKB ist ein integraler Bestandteil dieser Kürzungspolitik. Sie beruht im Kern auf der Umwandlung fest finanzierter, an den Schulen angebundener Stellen in disponible Finanzmittel. Letztere haben für die Senatsverwaltung den Vorteil, dass sie jederzeit gekürzt oder für eine anderweitige Verwendung umgewidmet werden können. Laut senatseigener Schulstatistik wurde der zu Beginn des Schuljahres 2007/08 für den Unterricht zur Verfügung stehende Lehrkräftebestand gegenüber dem Schuljahr 2006/07 um 494 Stellen gekürzt. Das macht in etwa ein Finanzvolumen von 24,7 Mio. € aus. Zur Finanzierung von Vertretungskräften im Rahmen des 3 %-Budgets wurden für das Schuljahr 2007/08 allerdings lediglich 13 Mio. € eingestellt, d.h. mit der Umwandlung wurden fast 12 Mio. € eingespart.

Doch damit nicht genug. Von diesen 13 Mio. Euro wurden im ersten Schulhabjahr lediglich 3,5 Mio. für Vertretungsmittel und 450.000 als Honorarmittel genutzt. Damit sind im ersten Halbjahr lediglich 26,9 % der veranschlagten Mittel verbraucht worden. Bereits jetzt (Juni 2008) zeichnet sich ab, dass im 2. Halbjahr die Inanspruchnahme der Mittel kaum den Umfang des ersten Halbjahres erreichen wird. Also wird sich hier eine weitere Einspargröße im Umfang von 6 bis 6,5 Mio. Euro auf tun. Eine Ursache für diese Spargröße besteht in dem Umstand, dass den Schulen ein fiktiver Betrag von 50 Euro pro Stunde zur Finanzierung der Ver-

vertretungslehrkräfte als Grundlage ihres Budgets bereitgestellt wird. Allerdings erhalten Vertretungskräfte, die über keine abgeschlossene Lehrerlaufbahn verfügen, deutlich weniger. Da die Schulen aufgrund des Mangels an ausgebildeten Lehrkräften in der Bewerberliste für Vertretungskräfte auf laufbahnfremde Bewerber/innen zurückgreifen müssen, wird ein erheblicher Teil der Vertretungskräfte aufgrund ihrer Ausbildung unter dem Ansatz von 50 € bezahlt - nach Zusammenstellung der regionalen Personalräte macht dieser ca. 1/3 der PKB-Einstellungen aus. So erweist sich für den Senat das Verfahren in der oben genannten Größenordnung als lukrativ.

Nicht zu unrecht prangerten zahlreiche Personalräte auf den Personalversammlungen im Sommer 2007 die Einführung der Personalkostenbudgetierung als Teil einer „Methode Billig“ an.

Aus einer Mail an einen Personalrat:

...ich möchte Sie zudem über meine derzeitige Situation ins Bild setzen. Ich bin einerseits für die Tätigkeit an einer Berliner Hauptschule überqualifiziert: Diplom in ... ; Bakkalaureat in ...; Diplom in ... Andererseits habe ich keinerlei Berechtigung, wegen der fehlenden Staatsexamina an einer Berliner Schule zu unterrichten. Als echter Quereinsteiger bin ich mit großen pädagogischen Kenntnissen im Rahmen der „Budgetschneise“ eingesprungen. Ich höre von allen Seiten, dass die Schule mit meiner Arbeit sehr glücklich und zufrieden ist. Jedoch als schwächstes Glied im Lehrerkollegium werde ich aber auch der erste sein, der im Falle des fehlenden Bedarfes keinen weiteren Vertrag erhält.

3.2 Intensivere Ausnutzung des Stammkollegiums

Da das System PKB in der Regel erst bei einem den Zeitraum von einer Woche überschreitenden Vertretungsbedarf greift, muss nach Aussagen Neuköllner Schulleitungen weiterhin ca. 70 % des Vertretungsanfalls in althergebrachter Weise über Mehrarbeit oder Einsparung pädagogischer Maßnahmen erfolgen. Trotz bzw. letztendlich wegen PKB hat dies zur Folge, dass sich die Arbeitsbelastung für ein auf 100 % abgeschmolzenes Kollegium sogar erhöht. Auch der Tatbestand, dass durch eine zeitweise Aufstockung von in Teilzeit beschäftigten Kollegen/innen mittels PKB eine angemessenere Stundenbezahlung gegenüber der Mehrarbeitsentschädigung erfolgt, kann nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Belastungspotentiale eines Kollegiums wesentlich intensiver ausgeschöpft werden.

Für eine Grundschule wird eine Musiklehrerin gesucht, die auch im Bereich vorfachlicher Unterricht Erfahrung hat. Vier Bewerberinnen werden eingeladen. Da der Schulleiter (noch in der Anfangszeit von PKB) sich ausreichend Zeit für die Bewerberinnen nehmen wollte, werden die Kolleginnen im 30-Minuten-Takt zum Bewerbungsgespräch eingeladen. 8.00 Uhr: Die erste Bewerberin erscheint nicht - ohne Absage. 8.30 Uhr: Die zweite Bewerberin meldet telefonisch, dass sie nicht mehr zur Verfügung steht, da sie längst ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis in einem anderen Bundesland angenommen hat. Ähnliches berichtet die dritte Bewerberin um 9.15 Uhr. Bis 10.00 Uhr wird auf die vierte Bewerberin gewartet, man unterhält sich nett, bekommt die neue Cafeteria gezeigt, aber eine Vertretungskraft taucht nicht auf (ohne Absage). Ergebnis für die Schule - nichts, vergeudete Arbeitszeit; Unterricht wird über Mehrarbeit organisiert.

Verstärkt wird diese Ausplünderung der Arbeitskraft der Kollegen/innen durch den Umstand, dass es den Schulleitungen häufig nicht gelingt, Vertretungskräfte wegen nicht vorhandener Bewerbungen einzustellen und daher das zahlen- und stellenmäßig verringerte Kollegium nun auch noch längerfristige Vertretungen übernehmen muss.

Hinzu kommt die zusätzliche Belastung, die sich aus der Einarbeitung der befristet beschäftigten Vertretungskräfte ergibt. Der Umfang ergibt sich in unterschiedlichem Maß, abhängig von dem inhaltlichen und organisatorischen Einsatz der Vertretungskraft und deren Qualifikation.

3.3 Fristvertrag als zusätzliche Probezeit

Viele befristet beschäftigte Laufbahnbewerber/innen sehen in der Annahme eines befristeten Arbeitsverhältnisses die Möglichkeit ihre Chance auf eine unbefristete Einstellung in den öffentlichen Schuldienst zu erhöhen. Da gemäß Berliner Schulgesetz die Schulleitungen die Auswahl bei Neueinstellungen vornehmen, wirkt das befristete Arbeitsverhältnis zwangsläufig wie eine vorweggenommene Probezeit mit all ihren disziplinierenden Aspekten. Nur nicht gegenüber der Schulleitung unangenehm auffallen und durch besonderen Einsatz seine Leistungsfähigkeit und -bereitschaft unter Beweis stellen. Auf diese Weise ist schon manche

in einer Schule als ungeschriebenes Gesetz bestehende, für die Beschäftigten vorteilhafte Regelung gebrochen worden.

Die möglichen negativen Auswirkungen der Fristverträge auf die Arbeitsbedingungen an den Schulen gewinnen vor allem deshalb an Relevanz, weil aufgrund des dauerhaften Vertretungsbedarfs die Fristvertragsbeschäftigung an der Berliner Schule zu einer Form der Regelbeschäftigung wird, die in vielen Fällen dem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis vorgeschaltet ist.

Die Benennung dieser Auswirkung soll nicht als Vorwurf an die Vertretungskräfte verstanden werden, die um eine abgesicherte Existenzgrundlage und um die Verwirklichung ihrer in einer jahrelangen und oft entbehrensreichen Ausbildung gewonnenen Qualifikationen kämpfen.

Vielmehr richtet sich der Vorwurf an den Senat, der mit diesem Personalkonzept den selbstbewussten Umgang mit Vorgesetzten zum Risiko für die Vertretungskraft werden lässt. Die Unsicherheit, ob man noch in der nächsten Woche in der Schule beschäftigt ist oder wieder zu Hause auf die Einladung des nächsten Schullei-

*„Vielleicht haben sich Herr Zöllner und Herr Sarrazin damit vertraut gemacht, welchen Papierberges es bedarf, um als Vertretungslehrer arbeiten zu dürfen. Arbeitsverträge werden wochenweise abgeschlossen, es ist spannend, freitags wieder nachzufragen, ob man in der nächsten Woche weiterarbeiten könne.“
(Auszug aus einem Leserbrief, Tsp. vom 2.3.08)*

ters zu einem neuen Bewerbungsgespräch geladen wird, wirkt bereits zermürend. Hinzu kommt bei vielen Kollegen/innen, die

keine volle Lehrbefähigung haben oder ihr 2. Staatsexamen mit einer befriedigenden oder ausreichenden Note abgeschlossen haben, die ständige Befürchtung, bei der Einstellung nicht mehr zu den Ausgewählten zu gehören. Dies gilt insbesondere bei den unbefristeten Stellenangeboten. **Um es deutlich zu sagen:** Hier wird mit der Not vieler Menschen eine antigewerkschaftliche Politik betrieben, die sich gegen die sozialen Belange der Beschäftigten richtet.

Eine Kollegin bekommt einen sehr kurzen PKB-Vertrag (zwei Wochen). Woche für Woche wird ihr von der Schulleitung zunächst mitgeteilt, dass der Vertretungsgrund am nächsten Montag wieder da sei. Kurze Zeit später wird die Nachricht zurückgenommen, der Vertrag verlängert. Insgesamt arbeitete sie über ein Schulhalbjahr – allerdings in der andauernden Ungewissheit...

3.4 Absenkung pädagogischer und sozialer Standards

Die gesetzliche Verpflichtungen, trotz der knapp bemessenen Personalausstattung die Unterrichts- und Betreuungsgarantie zu gewährleisten, führt dazu, dass Schulleitungen in zunehmenden Maß Personen ohne abgeschlossene Lehrerausbildung einstellen, da der Vertretungsbedarf mit Laufbahnbewerbungen nicht mehr gedeckt werden kann.

Hochschulabsolventin, Abschluss Literaturwissenschaft: PKB-Vertrag über 28 Stunden an einer Grundschule. Nach drei Tagen Arbeit bittet die Kollegin um einen Auflösungsvertrag.

Was im Rahmen des Einsatzes von 1-Euro-Jobbern nur unter der Hand geschehen durfte, nämlich unzureichend ausgebildete Personen in dem Kernbereich von Schule – dem Unterricht – eigenverantwortlich einzusetzen, geschieht nun offiziell von der Verwaltung legalisiert. Damit wird dem Einsatz von billigen und unzureichend qualifizierten Arbeitskräften Tür und Tor geöffnet, bedarf es doch im Wesentlichen lediglich der Einschätzung der einstellenden Schulleitung, dass die sich bewerbende Person der Anforderung als Vertretungslehrkraft gewachsen sei.

Diplom-Wirtschaftsingenieur: PKB-Vertrag mit 27 Stunden an einer Sonderschule, Förderschwerpunkt Lernen.

Bereits jetzt bieten Privatunternehmen den Schulen die Vermittlung von Vertretungslehrkräften zu günstigen Konditionen an. Es ist nur eine Frage der Zeit, wann die Senatsverwaltung diese Angebote auch offiziell in ihr Konzept einbindet. Die Zusammenarbeit mit „Freien Trägern“ im Bereich der Schulsozialarbeit kann hier als Vorbild dienen. Damit droht ein weiterer Schritt in Richtung Privatisierung des Berliner Bildungswesens.

Es bedarf keiner prophetischen Fähigkeiten für die Voraussage, dass sich diese Entwicklung negativ auf die Gehalts- und Arbeitsbedingungen auswirken wird. Ein Blick auf die Vertragsbedingungen, unter denen Lehrkräfte an Berliner Privatschulen tätig sind, wirkt hier erhellend. So sind Bruttogehälter von 1.700 € für

eine 2/3-Stelle in der Laufbahn eines Studienrates keine Seltenheit.

3.5 Abbau der Rechte der Interessenvertretungen

Auch dieses Merkmal neoliberaler Politik finden wir in dem Berliner Modell wieder. Während die ursprünglichen Fassung eine Einschränkung der Mitbestimmungsrechte der Personalräte durch ein verkürztes Beteiligungsverfahren im Rahmen der PKB-

Auch auf einem weiteren Gebiet wird das Beteiligungsrecht der Personalräte unterlaufen.

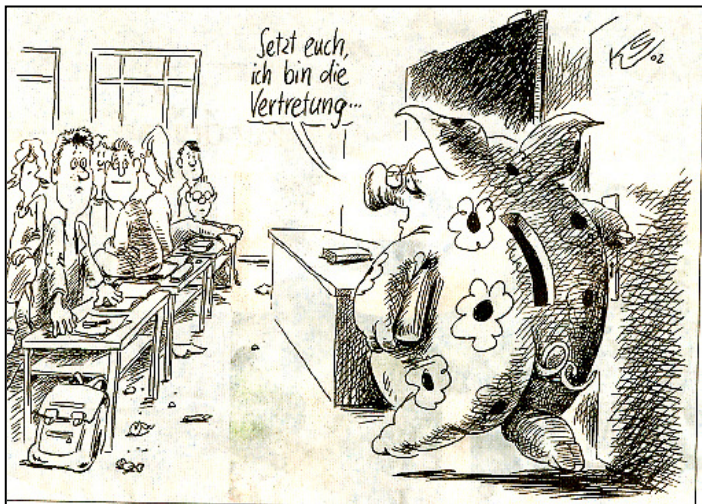
Zwar existiert im Zusammenhang mit der Anordnung von Mehrarbeit ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats nur bei allgemeinen Regelungen und nicht bei Individualmaßnahmen. Vor dem Hintergrund einer Entscheidung des BVerwG vom 28.05.2003 darf Mehrarbeit nur angeordnet werden, wenn die Umstände, die die Mehrarbeit zwingend erfordern, vorübergehender Natur sind und sich auf Ausnahmefälle beschränken. Da der Vertretungsanfall seit Jahren von der Senatsverwaltung in einer Größenordnung von 10 % des Unterrichtsbedarfs angegeben wird, wird durch die deutlich niedriger angesetzten Vertretungsmittel von der Behörde ein planmäßiges Minus bei der Dienstleistung Unterricht erzeugt. Wenn Schulleitungen dieses Minus durch einen definierten Umfang von „Mehrarbeit“ an ihren Schulen auszugleichen suchen, so liegt hier keine Mehrarbeit im Sinne des BVerwG, sondern eine Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit vor, die gemäß § 85 (1) Ziff. 1 Berl. PersVG der Beteiligung des Personalrats unterliegt.

Wenn in Berlin eine 100 %ige Personalausstattung der Schulen als richtiges Personalkonzept angesehen wird, dann müssen diese 100 % auch die notwendigen Stellen für eine Vertretungsreserve enthalten.

Einstellungen für die Dauer von 2 bis 3 Monaten vorsieht, zielen die Pläne des Senats darauf hin, die Mitbestimmung bei befristeten Verträgen bis zu 1/2 Jahr vollständig zu streichen und durch ein Mitwirkungsrecht zu ersetzen.

Damit wäre jegliche Barriere gegenüber möglicher Willkür und etwaigem Vetternwirtschaft im Rahmen von befristeten Einstellungsverfahren beiseite geräumt. In gleicher Richtung wirkt die geplante Beseitigung des Beanstandungsrechtes der Frauenvertretung bei den o.g. befristeten Einstellungen.

Alle Lehrkräfte, die nur erleichtert aufatmen, wenn sie erleben, dass über dieses Vertretungsmodell jemand beschäftigt wird, der die Vertretungsstunden übernimmt, müssen wissen, dass durch die mit diesem Modell verbundenen Konditionen sowohl an den Arbeitsbedingungen als auch an den Gehalts- und pädagogischen Standards der Berliner Lehrkräfte gesägt wird.



4. Fazit

PKB, eingeführt als Instrument zur Reduzierung des Unterrichtsausfalls, ist – so die Bilanz aller Personalräte und vieler Schulleitungen – letztlich gescheitert. Die GEW fordert deshalb ein anderes Verfahren zur Sicherung der Personalausstattung unter Einschluss einer ausreichenden Vertretungsreserve. Wie dieses neue Modell im Einzelnen aussehen soll, darüber muss gesprochen werden. Die Senatsverwaltung hat in ihrer Presseerklärung vom 28.05.08 angekündigt, eine breite Diskussion mit den Beschäftigten über die Entwicklung neuer Arbeitszeitmodelle zu führen. In diesen Zusammenhang gehört auch die Debatte um die Einrichtung einer angemessenen Vertretungsreserve.

Die GEW Berlin versteht sich als Organisation zur Durchsetzung materieller Interessen ihrer Mitglieder und demokratischen Bildungsstrukturen und –inhalte. Daher kann sie ein Verfahren wie der Berliner Personalkostenbudgetierung unter Aufrechterhaltung ihres Selbstverständnisses nur ablehnen. Drei wesentliche Grundsätze liegen dieser Haltung zugrunde:

a) Die Personalkostenbudgetierung ist Teil einer Politik, die mit Begriffen wie Entstaatlichung, Privatisierung, Verlagerung von Verantwortung auf die „eigenständige Schule“ und Ähnlichem umrissen werden kann. Zwar sind diese Prozesse – im Gegensatz zum Hochschulbereich – vielfach erst in Ansätzen erkennbar.

Dennoch ist nicht zu übersehen, dass der sachlich und personell unterausgestattete Bildungsbereich zunehmend auf Mittel potenter privater Spender angewiesen ist und gleichzeitig die Beschäftigten immer miserabler bezahlt werden.

Das zeigt sich

- beim teils flächendeckenden Einsatz von Ein-Euro-Kräften in einigen Berliner Schulen
- bei den unterschiedlichsten – selbstverständlich völlig uneigennützig - Spenden dieser und jener Konzerne und Unternehmen für Lehr- und Lernmittel
- bei der Entscheidung der Senatsverwaltung, 200 ErzieherInnenstellen ausschließlich über freie Träger zu finanzieren.

b) Schulen brauchen aus pädagogischen Gründen eine personelle Kontinuität. Gerade die größere Eigenständigkeit von Schule mit ihren selbst zu wählenden pädagogischen Profilen und den sich daraus ergebenden organisatorischen Strukturen benötigen ein Kollegium, in dem jedes Mitglied an dem pädagogischen Gesamtprozess beteiligt und in ihn eingebunden ist. Das gilt auch hinsichtlich der Vertretungsreserve. Ständig wechselnde und nur kurzfristig beschäftigte Vertretungskräfte wirken hier kontraproduktiv.

c) Die GEW BERLIN hat in den 80er und 90er Jahren den Kampf gegen die Fristbeschäftigung von Lehrkräften an den Berliner

Schulen geführt und im Jahr 1997 die Entfristung der letzten Fristverträge erfochten. An diese Tradition knüpfen wir auch in der aktuellen Auseinandersetzung um die Personalkostenbudgetierung an. Die Berliner Lehrkräfte haben einen Anspruch auf eine zukunftssichere Beschäftigung, deren Grundlage ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis und eine angemessene Bezahlung darstellt.

Daher fordert die GEW BERLIN eine feste Vertretungsreserve in Form von zusätzlichen Stellen an jeder Einzelschule im Rahmen einer Gesamtausstattung von 110 %. Mit dieser 10%igen Vertretungsreserve würde auch dem Umstand Rechnung getragen, dass der seit Jahren von der Senatsverwaltung festgestellte Vertretungsanfall sich in dieser Größenordnung bewegt.

5. Materialien und Dokumente

5.1 Bericht eines PKB-Tagelöhners

Der Verfasser des folgenden Berichts ist bekannt. Da er auch weiterhin seinen Lebensunterhalt als befristet beschäftigte Lehrkraft verdienen muss, weichen wir ausnahmsweise von unserem Grundsatz ab, keine anonymen Artikel zu veröffentlichen.

Flexibel sollte man sein, allzeit im Netz und telefonisch erreichbar. Wird man erreicht sollte man/frau dann möglichst noch am gleichen Tag zur anfragenden Schule fahren, den Vertrag unterschreiben, um dann am folgenden Tag mit der Vertretung beginnen zu können. Etwa so war es bei mir als mich ein Schulleiter Anfang September anrief, um mich für eine PKB Vertretung an seiner Schule zu gewinnen. Es hat geklappt, die zu vertretende Lehrerin ist immer noch krank und ich arbeite immer noch an der Schule zur allseitigen Zufriedenheit.

PKB: Gute Idee - oder?

Abgesehen von der zusätzlichen Arbeit, die die Schulleitungen mit dem Finden und Einstellen der Vertretungskräfte haben, abgesehen davon, dass die Betroffenen eine Tätigkeit ausüben, die nicht immer ganz einfach ist (Vertretungsunterricht ist bei den meisten Kollegen nicht sehr beliebt, weil die Klassen oft glauben die vereinbarten Unterrichtsregeln nicht mehr einhalten zu brauchen)... Dafür müssen die PKB Kräfte jederzeit damit rechnen gleich wieder entlassen zu werden, dann nämlich, wenn die erkrankte Kollegin wieder genesen ist. Viel mehr als ein Tagelöhnerstatut hat man da nicht. Man muss da einiges ausblenden, um einen zielgerichteten Unterricht zu erteilen, der nicht nur dem kurzfristigen Überleben des Pädagogen dient. Abgesehen auch insbesondere von dem bürokratischen Aufwand, der in keiner Weise der flexiblen Maßnahme entspricht, die mit der PKB versprochen und propagiert wird.

Der bürokratische Aufwand

Eintragen in Bewerberliste, Anruf, Vorstellung, Vertragsunterzeichnung, Arbeit – alles klar. Im Vertrag steht die vorläufige Eingruppierung gemäß den vor dem 08.01.2003 vereinbarten Tarifverträgen, nämlich BAT VIb-Ost. In einem Merkblatt kann man die tatsächliche spätere

Eingruppierung entnehmen, die sich auf die vorhandene Ausbildung bezieht. Unmittelbar nach dem Arbeitsbeginn, bei mir war es am zweiten Arbeitstag, erhielt die Schule eine Email, in der ich aufgefordert wurde die Lohnsteuerkarte, meine Bankverbindung, eine Krankenkassenbescheinigung und die Rentenversicherungsnummer einzureichen. „Donnerwetter“, dachte ich, „so unbürokratisch geht das“, und gab hoch motiviert am folgenden Tag die gewünschten Unterlagen der Schulsekretärin in die Hand, die diese sogleich zur Personalabteilung auf den Weg brachte. So einfach hätte es gehen können.

Aber...

In den Herbstferien wollte ich wissen, wann ich zu Geld komme, und forschte in der Personalabteilung. „Sie sind nicht in meinem PC“, erklärte mir die zuständige Sachbearbeiterin, „ihre Lohnsteuerkarte ist auch nicht bei uns. Haben sie denn wenigstens den Personalfragebogen schon erhalten?“ Die Sachbearbeiterin informierte mich weiter darüber, was alles noch fehlte: die Dienstantrittsmeldung und der Laufzettel seitens der Schule, einen ergänzenden Personalfragebogen für die Zeit zwischen Referendariat und Dienstantritt, einen Zusatzbogen zu Aktivitäten in der ehemaligen DDR (ich bin weder in der DDR noch in der BRD aufgewachsen), eine Versicherung, dass mir noch nie im öffentlichen Dienst gekündigt wurde, ein Formular, aus dem hervorgeht, dass ich kein Opfer der nationalsozialistischen Vergangenheit bin (ich bin zwar relativ alt, aber so alt dann doch wieder nicht), ein formloses Schreiben, dass ich an keiner ansteckenden Krankheit leide, und natürlich beglaubigte Kopien all meiner Zeugnisse und Examen.

Die zuständige Sachbearbeiterin war sehr freundlich und kooperativ. Sie schickte mir all die benötigten Unterlagen zu, forderte meine Personalakte aus dem Referendariat an und wir vereinbarten einen Termin zur Vervollständigung meiner Unterlagen nach den Herbstferien. Zum vereinbarten Termin war alles da! Die verschollene Lohnsteuerkarte mit den anderen Bescheinigungen, die Unterlagen aus der Referendariatszeit mit dem älteren Personalfragebogen und den damals beglaubigten Zeugnissen, die neu zu beglaubigenden Zeugniskopien, der neue, sorgfältig ausgefüllte Personalfragebogen und ein ergänzender Personalfragebogen für die Zeit (in meinem Fall sind es vier Monate!) zwischen altem und neuem Personalfragebogen und, und, und... „wir haben fertig“.

Nicht ganz,

die Sachbearbeiterin gab mir noch den Rat den Vertrag nur für zwei Monate abzuschließen, da hierfür nicht die Zustimmung des Personalrates nötig wäre. Ein Verlängerungsvertrag wäre dann sogleich auf den Weg zu bringen, damit noch genug Zeit für die Zustimmung von Personalrat, Frauen- und Schwerbehindertenvertretung bliebe. Wir veränderten den Vertrag dahingehend und ich bin endlich im PC.

Die bürokratischen Hürden für den Folgevertrag müssen erneut in Angriff genommen werden. Aber das ist eine andere Geschichte.

P.S.

Anfang November erhielt ich mein erstes Geld. Auf der Personalversammlung Anfang Dezember erfuhr ich, dass viele PKB-Lehrer noch immer auf ihr erstes Gehalt warteten. Einige von ihnen sind an diesen bürokratischen Hürden bereits gescheitert und haben ihre Arbeit aufgegeben.

5.2 Wenn der Senator erzählt...

„Alle Schulen werden zu Beginn des Schuljahres mit Personal in Höhe von 100 Prozent des anerkannten Unterrichtsbedarfs ausgestattet“, sagte Zöllner gestern anlässlich einer Pressekonferenz.

Berliner Morgenpost, 27.08.2007



„Wir haben zu 100 Prozent Wort gehalten. Die Berliner Schulen sind insgesamt mit 100,5 Prozent ausgestattet.“

Senator Zöllner auf einer Pressekonferenz am 05.10.2007

**Zöllner will Umsetzung von Lehrern stoppen**

Berliner Morgenpost: Herr Zöllner, Sie sind jetzt fast ein Jahr im Amt. Fühlen Sie sich noch wohl? Schließlich gibt es viel Gegenwind aus den Schulen, wobei es vor allem um die unzureichende Personalausstattung geht.

Jürgen Zöllner: Ich fühle mich wohl. Ich muss allerdings sagen, dass hier in Berlin oft keine realistische Diskussion geführt wird. Es ist doch völlig klar, dass es die Zusage des Senators gibt, die Berliner Schulen durchschnittlich mit einer hundertprozentigen Personalausstattung zu versehen. Daraus folgt, dass es Schulen geben wird, die etwas darüber liegen und andere, die leicht unterausgestattet sind. Insgesamt sind wir gegenwärtig aber bei einer Ausstattung, die etwas über 100 Prozent liegt. ... Für viele Schulen ist es kein Problem, mit einer 99-prozentigen Personalausstattung klarzukommen.

Viele Schulleiter beklagen, dass es schwierig ist, Vertretungslehrer einzukaufen. Das Verfahren dauere zu lange, außerdem sei der entsprechende Pool nicht gepflegt und enthalte obendrein zu wenig geeignete Bewerber. Haben sie Recht?

Es gibt Schulleiter, die sehr gut mit dem Pool arbeiten können. Bisher sind in 300 Schulen Vertretungslehrer eingekauft worden. Andere müssen noch lernen, mit dieser Möglichkeit besser umzugehen.

Auszüge aus: Interview von Regina Köhler und Florentine Anders, Berliner Morgenpost vom 13. November 2007



Unterrichtsversorgung ist besser geworden

Wir haben gerade wieder eine Welle von Unterrichtsausfall an den Schulen. Warum wird es nicht besser?

Die Unterrichtsversorgung ist besser geworden. Auch wenn die Zahl der Klagen nachgelassen hat, sind es immer noch zu viele. Deshalb liegt mein Hauptaugenmerk darauf, die Unterrichtsversorgung zu sichern. Die Quantität der Lehrkräfteausstattung ist deutlich verbessert: Wir haben allen Schulen eine dreiprozentige Vertretungsreserve angeboten und die dauerkranken Lehrkräfte herausgerechnet. Jeder Systemwechsel braucht aber Zeit, um optimal zu funktionieren.

Schulen klagen über die offizielle Liste von potenziellen Vertretungslehrern, die nicht alltagstauglich sei. Ist Besserung in Sicht?

Ja. Dies ist ein Beispiel, dass sich solche Veränderungen erst einspielen müssen. Wir haben in der zentralen Datenbank rund 1400 Einträge. Viele Schulen haben auch die Möglichkeit genutzt, eigene Pools einzurichten. Auch wenn die Suche im Einzelfall länger dauert, so kann ich

generell weder ein quantitatives noch qualitatives Problem erkennen. Die Datenbank wurde einer kritischen Prüfung unterzogen. Verbesserungen wurden eingeleitet.

Auszüge aus: Susanne Vieth-Entus, Tagesspiegel vom 07.12.2007

5.3 Berichte aus der Presse

Warum 100 Prozent zu wenig sind

Es ist eine ganz normale Schule irgendwo in einem ganz normalen Stadtteil von Berlin. ... ein weiterer Ausfall steht bevor: Ganz planmäßig geht eine Lehrerin noch in diesem Monat in den Mutterschutz. Ersatz wurde jedoch nicht vorab eingeplant. Wäre sie zu Beginn des Schuljahres ausgeschieden, hätte die Stelle besetzt werden können. In diesem Fall aber muss kurzfristig eine Vertretungskraft gefunden werden. Bis dahin müssen die Kollegen auch diesen Unterricht übernehmen. All diese Stunden müssen vertreten werden, selbst wenn kein einziger Lehrer kurzfristig krank werden sollte. (...)

Wie viele andere Schulen beteiligt sich auch diese an der so genannten Personalkostenbudgetierung. Die Schule erhält ein eigenes Budget und kann aus einem Pool von Bewerbern Vertretungskräfte einkaufen. Doch für die fehlenden Fächer ist das Angebot an Bewerbern rar. Etliche Kandidaten müssen angerufen werden, um dann festzustellen, dass diese nicht mehr verfügbar sind. Die kommissarische Schulleiterin jedenfalls ist jetzt krank geworden - wegen Überlastung.

Auszüge aus: Florentine Anders, Berliner Morgenpost vom 13. November 2007





Grundschule mietet Aushilfslehrer / Unterrichtsausfall: Privates Unternehmen bietet Rettung

Eltern der Grundschule am Ginkobaum in Treptow wollen Unterrichtsausfall und ständig wechselnde Vertretungskräfte nicht mehr hinnehmen. Sie haben Bildungssenator Jürgen Zöllner (SPD) deshalb jetzt schriftlich aufgefordert, ihre Schule nach den Weihnachtsferien mit ausreichend qualifizierten unbefristeten Lehrkräften auszustatten. Weil sieben von 16 Lehrern fehlten, ist an der Ginkobaum-Grundschule seit Anfang Dezember mit einem Notfallplan im Schichtbetrieb unterrichtet worden, um noch mehr Ausfall zu verhindern.

Plattform für Vertretungskräfte

An der Lauterbach-Grundschule in Reinickendorf hat sich Schulleiter Mario Grasse indes ganz anders beholfen. Auch dort fehlten Lehrkräfte. Grasse nahm deshalb die Dienste der privaten Bewerberplattform „Lehr-care“ für Lehr-, Projekt- und Servicekräfte in Anspruch und konnte auf diese Weise zwei befristete Vertretungskräfte einstellen. „Im Vertretungspool der Bildungsverwaltung stand absolut niemand mehr zur Verfügung“, begründet der Schulleiter diesen Schritt. Noch wisse er allerdings nicht, aus welchem Topf er die Dienstleistung bezahlen soll, sagt Grasse.

 <p>Lücken im Stundenplan?</p> <p>LehrCare hat die Lösung.</p> 	<h3>Unser Angebot</h3> <p>Sie suchen eine Lehrerin für Mathematik und Biologie oder benötigen kurzfristig einen zuverlässigen Vertretungslehrer für Deutsch? Vielleicht fehlt Ihnen auch ein Hausmeister oder Ihre Sekretärin fragt nach Unterstützung?</p> <p>Dann hat LehrCare die Lösung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • In unserer Onlinedatenbank finden Sie motivierte und qualifizierte Vertretungskräfte - 24 Stunden am Tag. • Auf unserer Webseite können Sie außerdem Experten für schulbezogene Projekte gewinnen. • Erfolgsorientiert suchen wir für Sie auch Lehrer und schulnahe Servicekräfte in Festanstellung.
--	--

Schulen müssen zahlen

„Wir bieten Schulen seit Oktober die Vermittlung von Vertretungskräften, aber auch Vollzeitkräften an“, sagt Jörg Köbke, Gründer und Betreiber der Plattform. Inzwischen seien bereits 270 Bewerber registriert. Anders als im Pool der Senatsverwaltung werde die Plattform ständig aktualisiert. „Wer bei uns aufgeführt ist, der steht auch zur Verfügung“, sagt Köbke. Diese Dienstleistung ist nicht kostenlos. Schulleiter, die sich genauer über die Profile der aufgeführten Bewerber infor-

mieren und Vertretungskräfte einstellen wollen, müssen ein Abonnement abschließen. Das ist für einen Monat möglich und kostet 235,62 Euro. Für drei Monate werden 439,11 Euro, für sechs Monate 593,81 Euro fällig. Ein Jahresabo schlägt mit 690,20 Euro zu Buche. Der Bildungsverwaltung ist die Tätigkeit privater Vermittler laut Sprecher Kenneth Frisse nicht bekannt.

An der Ginkobaum-Grundschule haben gestern zwei zunächst befristet eingestellte Studentinnen, die auf einen Referendariatsplatz warten, ihren Dienst angetreten. „Diese Lehrkräfte sind bestimmt hoch motiviert, haben aber keinerlei Unterrichtspraxis“, monieren die Eltern in ihrem Schreiben an Zöllner. Schulleiterin Heidemarie Blei ist sich des Problems zwar bewusst. „Wir sind aber froh“, sagt sie, „wenigstens die Studentinnen gefunden zu haben. Andere Kräfte standen im Vertretungspool absolut nicht mehr zur Verfügung.“

Auszüge aus: Regina Köhler, Berliner Morgenpost vom 19. Dezember 2007



Beim Schulstart fehlen viele Lehrer / Bildungsminister Zöllner räumt Probleme ein und überprüft die Berechnungsgrundlage

(...) Schwierigkeiten hat auch die Solling-Hauptschule in Marienfelde. „Wir müssen zwei Langzeiterkrankte ersetzen“, sagt Schulleiter Johann Peter Bröder. Das sei gegenwärtig kaum machbar, der Vertretungspool völlig leer. Hinzu komme, dass zwei befristete Verträge Ende Januar auslaufen. „Noch weiß ich nicht, ob ich diese Verträge verlängern kann“, sagt Bröder. Befristet eingestellte Lehrkräfte würden zudem von Schulen umworben, die unbefristet einstellen können. Bröder kann zwar verstehen, wenn sich die Kollegen für einen unbefristeten Vertrag entscheiden, weiß dann aber nicht, wie es an seiner Schule weitergehen soll: „Der Markt an Vertretungskräften ist einfach komplett leergefegt.“

Extrem hoher Krankenstand

Inge Hirschmann, Vorsitzende des Berliner Grundschulverbandes und Leiterin der Zille-Grundschule in Kreuzberg, klagt ebenfalls über ungewöhnlich viele Ausfälle durch Krankheit. Durch die fehlende Reserve an den Schulen würden die gesunden Lehrer doppelt belastet - weitere Erkrankungen sind die Folge. Der Grundschulverband fordert eine Ausstattung von 103 Prozent. Angesichts der zahlreichen Beschwerden räumt Bildungsminister Jürgen Zöllner (SPD) nun objektive Probleme ein. „Es gibt immer wieder Klagen aus Schulen, die mit der Lehreraus-

stattung nicht zurechtkommen“, sagt Kenneth Frisse, Sprecher der Bildungsverwaltung. Berlin habe insgesamt aber eine gute Ausstattung an Lehrkräften. Wenn einzelne Schulen trotzdem Schwierigkeiten melden, sei davon auszugehen, dass es anderen Schulen sehr gut gehen muss.
Auszüge aus: Florentine Anders und Regina Köhler, Berliner Morgenpost vom 15. Januar 2008



Späte Einsicht des Senators / Kommentar über den anhaltenden Lehrermangel

Nachdem bereits ein halbes Schuljahr ins Land gegangen ist, zeigt Bildungssenator Jürgen Zöllner (SPD) endlich Einsicht. Statt weiterhin auf die rechnerisch gute Gesamtausstattung mit Lehrern in Berlin zu pochen, werden die Probleme der Schulen nun ernst genommen. Wenn die Bildungsverwaltung jetzt die Verteilung der Lehrer überprüft, ist das zumindest ein Zeichen dafür, dass auch in der Zentrale ein reales Problem anerkannt wird. Allerdings liegt es auf der Hand, dass der ständige Unterrichtsausfall nicht allein eine Frage der richtigen Zuweisung sein kann. Wer eine Lehrerausstattung von 100 Prozent favorisiert, der nimmt Unterrichtsausfall bewusst in Kauf, denn kurzfristige Erkrankungen von Lehrern können so nicht ersetzt werden.

Der Vertretungspool, aus dem sich die Schulen mit einem eigenen Budget befristeten Ersatz holen können, kann lediglich bei langfristigen Ausfällen weiter helfen. Und selbst dafür sind nicht immer die nötigen Aushilfskräfte in dem Pool verfügbar. Unterrichtsgarantie gibt es nur mit einer dauerhaften Vertretungsreserve an der Schule selbst.

Auszüge aus: Florentine Anders, Berliner Morgenpost vom 15. Januar 2008



„Ich wäre gern an einer Berliner Brennpunktschule“ Keine Stelle trotz Best-Examens: Ein junger Lehrer ging nach Bayern, weil Berlin ihn nicht wollte. Dabei fehlen Pädagogen

Stefan Wagner ist seit Beginn des Schuljahres Lehrer an einer Realschule in Bayern. „Es geht mir gut hier. Die Verhältnisse sind geradezu paradiesisch“, sagt er. Und wäre dennoch viel lieber an einer Berliner Schule tätig. „Am liebsten in einem Brennpunkt“, betont der 29-Jährige. Und denkt dabei an die Willy-Brandt-Gesamtschule in Wedding. Dort hat er sein Referendariat absolviert und bis zu den Sommerferien ein

halbes Jahr lang befristet gearbeitet. „Ich habe mich wohlgeföhlt und bin gut mit den Schülern und den Kollegen klar gekommen“, sagt Wagner. Er wäre liebend gern geblieben. Auch die Schulleitung der Willy-Brandt-Schule hätte den jungen Kollegen eigentlich gern behalten: „Wir haben Herrn Wagner als professionellen, engagierten Kollegen kennen gelernt“, heißt es dort. Mehr als eine befristete Vertretungsanstellung habe man ihm aber nicht anbieten können, sagt Konrektorin Monika Steinhagen.

Berliner Schulleiter suchen Lehrer

Bernd Böttig, Schulleiter der Eberhard-Klein-Hauptschule in Kreuzberg, könnte Wagner diesen Job jetzt bieten. „Wir suchen seit Monaten händringend eine Lehrkraft für eine unbefristete Stelle“, sagt Böttig. An eine Kreuzberger Hauptschule wolle aber offensichtlich niemand kommen. Er habe 108 Lehrkräfte angeschrieben, 64 hätten gar nicht erst geantwortet, 42 bereits an anderen Schulen eine Anstellung gefunden. Lediglich zwei seien vorbeigekommen, hätten sich dann aber für ein anderes Einzugsgebiet entschieden. Böttig klingt resigniert. Inzwischen sei schon völlig egal, welche Fächer ein Bewerber studiert hat, sagt er. „Ursprünglich haben wir einen Lehrer mit naturwissenschaftlichen Fächern gesucht. Jetzt geht es nur noch darum, überhaupt jemanden zu finden.“ Stefan Wagner macht es wütend, wenn er so etwas hört. „Eine Stelle, wie die Eberhard-Klein-Schule sie jetzt anbietet, habe ich gesucht. Ich hätte dort sofort angefangen“, sagt er.

Mangel an Vertretungskräften

Dass längst nicht mehr genug Lehrkräfte zur Verfügung stehen, zeigt auch die Misere bei den Vertretungskräften. Seit Beginn dieses Schuljahres haben die Schulen zwar die Möglichkeit, drei Prozent ihres Personalbudgets einzusetzen, um für kurzfristig erkrankte Lehrkräfte Vertretungslehrer einzukaufen. Der dafür eingerichtete Vertretungspool war jedoch bereits nach wenigen Wochen so gut wie leer gefegt. Zwar hatten sich mehr als 1.200 Lehrkräfte im Pool registrieren lassen. Die meisten davon standen aber bereits im November gar nicht mehr zur Verfügung. Viele waren längst in andere Bundesländer abgewandert, andere hatten berufsfremde Anstellungen angenommen. Nur Schulen, die frühzeitig auf den Pool zurückgegriffen hatten, waren erfolgreich.

Auszüge aus: Regina Köhler, Berliner Morgenpost vom 27. Februar 2008



Eltern suchen Lehrer für ihre Kinder / Weil der Kampf um die wenigen Pädagogen immer härter ist, wurde eine Stellenausschreibung geschaltet

Die Anzeige hat 69,62 Euro gekostet, Mehrwertsteuer inklusive. Geschaltet und bezahlt wurde sie von Eltern von 27 Kindern an der Homer-Grundschule in Prenzlauer Berg. Der etwas überraschende Inhalt: Gesucht wird ein Lehrer oder eine Lehrerin, befristet von den Pfingstferien bis zum Sommer. Noch sind solche Anzeigen die Ausnahme. Aber sie zeigt, dass der Kampf um Lehrer auf dem Arbeitsmarkt immer härter wird, seit die Schulen selbst Vertretungslehrer einstellen können.

Netter Lehrerin von 27 Ki. aus der Schulanf.phase gesu. (19.5. - 17.7.08). Mind.voraussetzung: 1. Staatsex., Tel. 4250575 od. Mail: Blachnik.Homer@t-online.de

BERLINER ZEITUNG

Eltern in Prenzlauer Berg helfen bei der Lehrersuche.

Die Elternanzeige ist keine Aktion gegen eine vermeintlich untätige Schulleitung. Ganz im Gegenteil, die Anzeige war mit Rektor Uwe Blachnik abgesprochen. „Sie ist nur eine Säule unserer Bemühungen, schnell Vertretungslehrer zu finden“, sagte er gestern. Im aktuellen Fall geht es um eine Schwangerschaftsvertretung.

Blachnik hat bereits mehrere Vorstellungsgespräche geführt. „Demnächst“ werde es eine Lösung geben. Sollte sich dann doch noch ein Interessent auf die Elternanzeige melden, kommt er unter Umständen auf Blachniks Bewerberliste. Braucht er eine Vertretung, telefoniert er die Kandidaten durch, in der Hoffnung, dass er einen einstellen kann.

Seit diesem Schuljahr können die Schulen drei Prozent ihres Personal-etats selbst für Vertretungslehrer ausgeben. Rund 600 von den etwa 800 Schulen nutzen das Instrument. Doch alle haben mit dem gleichen Problem zu kämpfen: „Der Arbeitsmarkt ist leer gefegt“, sagt Bernd Schönenberger, Rektor des Carl-von-Ossietzky-Gymnasiums in Pankow. Brigitte Dietrich, Leiterin der Hermann-Schulz-Grundschule in Reinickendorf, hatte neulich bei einem Mathe-Lehrer angefragt. „Das war der 36. Anruf, den er bekommen hat“, sagt sie. Da sei ihr klargeworden, dass jeden Tag Hunderte von Berliner Schulleitern den Arbeitsmarkt nach Vertretungslehrer durchforsten. Natürlich hatte der Mathelehrer woanders zugesagt. Mit drei Jung-Lehrern, die gerade das erste Staatsexamen gemacht haben, hatte Inge Hirschmann von der Heinrich-Zille-Grundschule in Kreuzberg für das Frühjahr schon Vertretungsver-

träge gemacht. „Sie sind alle ausgestiegen, weil sie Referendariats-Plätze bekommen haben.“

Die zentrale Bewerberliste der Senatsbildungsverwaltung hilft den Schulen bislang kaum weiter. Da sind zwar gut 1.500 Namen gelistet, aber viele haben schon einen Job. Die Liste pflegen die Bewerber selbst. „Stundenlang sucht man, dann schreibt man vielleicht 30 an, die meisten antworten nicht und wenn man Glück hat, führt man am Ende zwei oder drei Gespräche“, beschreibt Hirschmann das Verfahren. „Und das unter Umständen für einen Vertretung von drei Wochen.“ Wenigstens klappt die Zusammenarbeit mit den Personalvertretungen schnell und reibungslos, sagen die befragten Schulleiter. Die Liste soll aktueller werden, versprach gestern die Senatsbildungsverwaltung. Insgesamt sei man zufrieden. Von den 27 Millionen Euro, die dieses Jahr dafür bereitstehen, wurden bislang vier Millionen ausgegeben.

Auszüge aus: Tobias Miller, Berliner Zeitung, 08.05.2008



Lehrer werden ist nicht schwer

Absurde Stellenpolitik: Weil keine ausgebildeten Pädagogen aufzutreiben waren, übernimmt eine Germanistin eine Pankower Grundschulklasse. Gleichzeitig bekommen viele Junglehrer keinen Job

Seit dieser Woche haben 27 Kinder der Pankower Homer-Grundschule eine neue Klassenleiterin. Sie wird die Stammgruppe der Erst- und Zweitklässler bis zu den Sommerferien Mitte Juli zusammen unterrichten. Was die Schüler nicht wissen: Ihre neue Klassenleiterin ist gar keine ausgebildete Lehrerin. Sie hat zwar einen Hochschulabschluss, aber nicht in Pädagogik, sondern in Germanistik. „Von allen Interessentinnen passte sie am besten“, ist die schlichte, aber einleuchtende Begründung des Schulleiters Uwe Blachnik zur Einstellung der fachfremden Kraft.

Schulleiter und Elternvertreter verweisen immer wieder auf den Mangel an entsprechend ausgebildeten Lehrkräften. Denn um fünf- bis siebenjährige Kinder gemeinsam zu unterrichten, müssen die Lehrenden wissen, wie man Schüler mit immensen Leistungsunterschieden individuell fördert; „binnendifferenzierter Unterricht“ heißt das in der Fachsprache. Eine entsprechende pädagogische Ausbildung wäre da nicht schlecht. Es hatte lange gedauert, überhaupt einen Ersatz für die Lehrerin der Kinder zu finden, die wegen Krankheit für längere Zeit ausgefallen war.

Erfolglos hatte der Schulleiter im Vertretungslehrerpool gesurft, den die Bildungsverwaltung im September vergangenen Jahres eingerichtet hatte. „Von den 2.200 Leuten, die dort gelistet sind, ist faktisch keiner verfügbar“, beklagt Blachnik. Die Elternvertreter schalteten schließlich in Absprache mit dem Direktor auf eigene Kosten eine Anzeige. Das Geld für das Gehalt der Aushilfskraft bezahlt die Schule. Lieber als eine neue Vertretung wäre Blachnik aber ein größeres Kollegium, damit sich die Lehrer untereinander vertreten können.

Auszüge aus: Anna Lehmann, taz vom 24.05.08



5.4 Eine Kleine Anfrage (plus Kommentar)

Auszüge aus der Kleinen Anfrage der Abgeordneten Dr. Margit Barth (Die Linke) vom 22. November 2007 (*und einige Kommentare zum aktuellen Stand*)

1. Wie viele Schulen welcher Schulart nehmen gegenwärtig am Modell der Personalkostenbudgetierung teil?

Zu 1.: 629 Schulen (über 80 %) haben eine Zielvereinbarung zur Teilnahme an der Personalkostenbudgetierung (PKB) abgeschlossen:

2. Wie viele der teilnehmenden Schulen haben von der Möglichkeit befristeter Einstellungen bis 31. Oktober 2007 in welchem Umfang Gebrauch gemacht? Wie viele befristete Einstellungen hat es seit Unterrichtsbeginn gegeben?

Zu 2.: Eine aktuelle Auswertung wurde zum 05.12.2007 durchgeführt: Seit Beginn des Schuljahres haben insgesamt 387 Schulen mindestens eine PKB-Buchung vorgenommen. Somit haben 62 % der teilnehmenden Schulen die PKB bereits genutzt. Die Anzahl der Buchungsvorgänge liegt bei 1.256 Vertragsbuchungen (Einstellungen, Weiterbeschäftigungen und Stundenaufstockungen) sowie 417 Honorarbuchungen für außerunterrichtliche Projekte. Die 1.256 Vertragsbuchungen entsprechen insgesamt 59.098 Unterrichtsstunden (55 Vollzeiteneinheiten im Jahresmittel), die im Rahmen der PKB erteilt wurden. Die 417 Honorarbuchungen für außerunterrichtliche Projekte stellen einen Umfang von 5 Vollzeiteneinheiten im Jahresmittel dar.

Kommentar: Knapp drei Monate nach Beginn des Modells ergab sich also bereits ein Umfang von knapp 60 VZLE. Eine (unvollständige) Umfrage unter den Personalräten ergab, dass bis zum Stichtag 30. April 2008 über 1.800 PKB-Verträge abgeschlossen worden waren, davon ca. 10 % unter einem Monat. Eine exakte Aufschlüsselung wäre zu mühsam; allein diese Zahlen zeigen schon, welcher hoher Anteil des Unterrichts (und das heißt Regel-)bedarfs über PKB abgedeckt werden.

3. Konnte der Bedarf an befristeten Einstellungen bisher personalmäßig gedeckt werden?

Zu 3.: Für einige Fächer (z.B. Fremdsprachen, Naturwissenschaften und Musik) sowie für einige Laufbahnrämter (z.B. für Grund- und Sonderschulen) ist die Anzahl der zur Verfügung stehenden Bewerberinnen und Bewerber inzwischen rückläufig. Dies variiert allerdings auch nach den einstellenden Schulen, hierbei haben je nach Standort vermeintlich attraktivere Schulen Vorteile. In Fällen mit geringer Anzahl von Bewerbungen erweitern oder ändern die Schulen ihr Anforderungsprofil bzw. ihre fachlichen Anforderungen und erhöhen damit ihre Chancen bei der Bewerberauswahl.

Kommentar: Keine Antwort ist auch eine Antwort. Der erste Satz heißt im Klartext: Für Mangelfächer gibt es kaum noch jemand. Und der

zweite Satz heißt: Dann müssen die verzweifelten Schulleitungen halt jemanden anders suchen...

7. Welche Qualifikation hatten die bis zum 31. Oktober ersatzweise und befristet eingestellten Personen?

Zu 7.: Aufgrund der Systematik der Budgetverwaltung ist keine Aufschlüsselung der Vertragsbuchungen zu Qualifikationen möglich. In der Online-Budgetverwaltung der Schulen wurde ausdrücklich darauf verzichtet, den Schulen eine aufwändige Datenerfassung zuzumuten. Dort werden nur der Beginn und das Ende einer personellen Maßnahme (Einstellung, Stundenaufstockung oder Weiterbeschäftigung) sowie der Stundenumfang erfasst.

Kommentar: Wir können helfen. Eine (ebenfalls nicht vollständige) Abfrage bei den Personalräten ergab, dass weit über 100 Personen nur mit Erstem Staatsexamen und ebenfalls über 100 ohne Staatsexamen eingestellt worden sind.

10. Wie bewertet der Senat zum gegenwärtigen Zeitpunkt die bisherigen Erfahrungen mit der Personalkostenbudgetierung, und welche Schlussfolgerungen bzw. welchen Handlungsbedarf leitet er daraus ab? Hat sich das Modell bewährt?

Zu 10.: Nach über zwei Monaten kann man ein positives Fazit für die Einführung der Personalkostenbudgetierung ziehen. Das Modell hat sich grundsätzlich bewährt. Mit dem zusätzlichen Budget haben die Schulen neuen Handlungsspielraum gewonnen. Bei krankheitsbedingten Ausfällen von Lehrkräften entscheiden die Schulen selbst, ob sie kurzfristig Vertretungskräfte befristet einstellen und damit den Unterricht an ihrer Schule absichern.

Kommentar: Und die Erde ist eine Scheibe.

Berlin, den 21. Dezember 2007 Eckart R. Schlemm, Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung

5.5 Die Spitze des Eisbergs: Fälle aus der Praxis

Aus einem Brief an einen regionalen Personalrat:

Leider muss ich Ihnen mitteilen, dass ich aus persönlichen Gründen meine Lehrtätigkeit an der xxx-Schule am ---- 2008 aufgeben muss. So gern ich diese Aufgabe wahrgenommen hatte - schon weil sie für das anstehende Referendariat viel Erfahrung bot - so ungünstig gestaltet sich die Situation, wenn man bereits ½ Jahre auf den Referendariatsplatz wartet. Da man sein „täglich Brot“ verdienen muss, erlaubt es die berufliche Situation selten, flexibel und kurzfristig für 4- bis 6-wöchige Einsätze an Schulen bereitzustehen...



Ein Beispiel für pädagogische Kontinuität und soziale Vertragsgestaltung:

Kollegin x bekommt den ersten Fristvertrag an Schule A vom 13.02. bis 14.03.; es folgt Vertrag zwei: 17.03.-21.03.; Vertrag drei an Schule B: 24.04.-23.05.; Vertrag vier an Schule B: 27.05.-06.06.; und schließlich Vertrag fünf an Schule B 09.06.-17.06.. Überall war angekreuzt: Personalrats-Beteiligung nicht erforderlich.



Ein Schulleiter will auf die Schnelle eine „Studentin um die Ecke“ als Vertretungskraft einstellen. Die BeoV-Liste nach Laufbahnbewerber/innen zu durchforsten ist ihm zu umständlich. Der Personalrat weist auf mehrere Laufbahnbewerberinnen hin. Zähneknirschend akzeptiert er die Hartnäckigkeit des PR und stellt eine Laufbahnbewerberin ein. Mittlerweile hat die Kollegin ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis und der Schulleiter ist froh, dass er seine Schnell-Lösung nicht durchgepaukt hat.



Zwei Termine wurden benötigt um überhaupt eine Vertretungskollegin zu finden. Der erste Arbeitstag war dann ein Freitag - am Montag war dann der „Vertretungsgrund“ (erkrankter Lehrer) wieder in der Schule. Aus „längstens bis zum Halbjahresende“ wurden dann zwei Wochen.



Eine Schulleiterin suchte sich Vertretungslehrer ganz allein aus und fertigte zwei Arbeitsverträge ohne jegliche Beteiligung. Der Personalrat erfuhr davon und beriet die Schulleiterin. Sie lernte nicht. Der PR „erzwang“ die Suspendierung der Vertretungslehrer bis zur korrekten Beteiligung. Die Kollegen wurden informiert, dass sie trotz Suspendierung weiter bezahlt werden, da sie ja ihre Arbeitskraft anbieten.



Zu einem Einstellungsgespräch erschienen vier Bewerber, von denen zwei sich erst seit kurzer Zeit in Deutschland aufhielten. Einer dieser Bewerber verstand nur mit Mühe die Fragen des Schulleiters und war kaum in der Lage sie zu beantworten. Der andere dieser Bewerber (ebenfalls keine perfekten Deutschkenntnisse) hoffte auf eine unbefristete volle Stelle - um „nebenbei“ das Lehramtsstudium absolvieren zu können.



Keine PKB-Maßnahme, sondern eine Fristeinstellung über die zentrale Nachsteuerung:

September 2007: Die Schule hat einen Bedarf an 1,5 unbefristeten Stellen.

Oktober 2007: Die Schule erhält die Genehmigung, eine befristete Einstellung vorzunehmen. Der Schulleiter schreibt 40 Bewerber an und lädt sie zu einem Auswahlgespräch Anfang November ein.

Anfang November 2007: Zum Auswahlgespräch erscheint kein Bewerber. Der Schulleiter erhält von der Senatsverwaltung eine andere Liste und lädt 190 Bewerber ein. Die Schulaufsicht ordnet dem Auswahlgespräch drei weitere Schulleitungen zu. Es geht mittlerweile um insgesamt fünf befristete Stellen. Die Schulen haben einen unbefristeten Bedarf von vier Stellen geltend gemacht.

Ende November 2007: Zum Auswahlgespräch erscheinen vier Schulleitungen, ein Personalrat, die Frauenvertreterin und drei Bewerber. Zwei lehnen eine Beschäftigung unter den gegebenen Bedingungen ab. Der dritte Bewerber sagt zwei Tage später ab, da ihm mittlerweile eine unbefristete Beschäftigung angeboten worden ist.

Anfang Dezember 2007: Für die 4 Schulen ist auch zum zweiten Schulhalbjahr keine unbefristete Beschäftigung vorgesehen. Der Bedarf wird ab jetzt über PKB gesucht...



Eine befristete Einstellung über die zentrale Nachsteuerung

Frau X war die einzige Bewerberin mit dem Fach Englisch, sie hatte sogar das 2. Staatsexamen. Sie erhielt vor den Osterferien, einen Tag nach dem Bewerbungsgespräch, die Zusage seitens der Schulleitung für die befristete Einstellung an einer Grundschule bis zu den Sommerferien. Die Beteiligung der Frauenvertretung und des Personalrats waren gleich zu Beginn der Ferien erfolgt. In den Ferien nahm Kollegin X mehrfach mit der Schulleitung Kontakt auf, um sich nach den Lerngruppen, zwecks Vorbereitung, näher zu erkundigen. Sie lieh sich Schulbücher aus und verabredete sich mit einer Kollegin. Die Schulleitung verbrachte viel Zeit damit, den Stundenplan für die neue Kollegin zu entwerfen. Die Einstellung war für den 31.3.08 (1. Tag nach den Osterferien) vorgesehen.

Am ersten Schultag nach den Ferien tauchte die Kollegin aber nicht auf. Am 3. Tag danach schickte sie jemanden in der Schule vorbei, der ihre ausgeliehenen Bücher zurückbrachte. Die Schulleitung versuchte mehrfach die Kollegin zu erreichen, um zu erfahren, warum sie nicht die Stelle antrat. Schließlich erhielt sie eine Nachricht auf den AB gesprochen, dass der Kollegin die Einstellungsformalitäten nicht schnell genug gegangen seien und sie daher inzwischen einen anderen Job angenommen hätte. Jetzt (2 Monate später) sucht die Schulleitung immer noch nach einer Englischlehrerin.



Eine Gesamtschule suchte im April eine Lehrkraft (Studienrat oder Lehrer mit zwei Wahlfächern) mit Englisch und Geschichte mit 20/26 Wochenstunden. Die Senatsverwaltung stellte eine Liste mit 91 Personen zur Verfügung. Davon waren etliche bereits nicht mehr in Berlin, andere hatten befristete oder auch unbefristete Beschäftigungsverhältnisse in Berlin. Übrig blieben zwei Personen, von denen eine keine Rückmeldung gab. Die Verbliebene stellte sich vor. Das Gespräch wurde in Anwesenheit von Personalrat und Frauenvertretung geführt. Der Vorgang nahm seinen Lauf durch die Amtsstuben. Zwei Wochen später erhielt

der Personalrat die Mitteilung der Personalstelle, dass die Kollegin die Stelle nicht antritt.



Gleicher Tag, gleiche Schule, gleicher Stundenumfang, aber in der Kombination Sport(w) und Erdkunde. Von 64 Personen blieb wieder nur eine übrig, die zum Einstellungsgespräch erschien. Sie deutete netterweise gleich an, dass sie sich noch an einem Gymnasium vorstellen wolle. Drei Tage später erhielt der Schulleiter ihre Absage.



Ein Kollege (Qualifikation Diplom in Psychologie, abgeschlossene Berufsausbildung) erhält das Angebot, in einer Grundschule die Klassenleitung einer 6. Klasse zu übernehmen. Sie lehnt ab und nimmt das andere PKB-Angebot an: Wirtschaftslehre an einer berufsbildenden Schule.



Ein Diplom-Sportlehrer bekommt ein Angebot: 19 Stunden im Fach Sport an einer Grundschule. Einige Wochen später kündigt er von sich aus, da er sich selbst und den Kindern die Überforderung nicht zumuten möchte.



...und unser echtes Highlight:

Einem Personalrat wird zur PKB-Einstellung vorgelegt: 27 Stunden an einer Grundschule in den Fächern Mathematik und Sport: Ausbildungsabschluss: keiner, Beruf: keiner, sonstige Qualifikationen: keine. Wie konnte es dazu kommen? Ganz einfach: Die Lebenspartnerin arbeitete an der gleichen Schule und schlug diese PKB-Einstellung vor. Der Personalrat lehnte ab; die Einstellung kam nicht zustande.



Vielleicht ist das die Lösung

Lehrerin geht mit 102 Jahren in den Ruhestand

MEXIKO-STADT. Im Alter von 102 Jahren hat sich die mexikanische Lehrerin Albina Cruces Vazquez aus dem Schuldienst verabschiedet. Sie habe nach 85 Jahren Arbeit eigentlich noch keine Lust, in den Ruhestand zu gehen, sagte Cruces der Zeitung Reforma. Aber es sei Zeit, „den Weg für ein paar neue Ideen freizumachen“. Cruces hatte ihre Arbeit als Lehrerin 1920 im Bundesstaat Guanajuato aufgenommen, bevor sie acht Jahre später nach Mexiko-Stadt zog. (AFP)

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Landesverband Berlin



Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Berlin
Ahornstraße 5

10787 Berlin-Schöneberg

Antrag auf Mitgliedschaft

Frau / Herr

Nachname, Vorname

Geburtsdatum

Nationalität

Straße, Nr.

Postleitzahl, Ort

Telefon

Email

bisher gewerkschaftl. organisiert bei..von..bis (Monat/Jahr)

Berufsbezeichnung (für Studierende: Berufsziel)

Diensteintritt/Berufsanfang (Monat/Jahr)

Betrieb (Schule/Dienststelle/Hochschule!...)

Träger des Betriebs

Straße, Nr. des Betriebs

Postleitzahl, Ort des Betriebs

Beschäftigungsverhältnis:

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> angestellt | <input type="checkbox"/> in Rente / pensioniert |
| <input type="checkbox"/> beamtet | <input type="checkbox"/> arbeitslos |
| <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit ___ % | <input type="checkbox"/> im Studium |
| <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit ___ Std. | <input type="checkbox"/> Honorarkraft |
| <input type="checkbox"/> beurlaubt ohne Bezüge | <input type="checkbox"/> Berufspraktikum |
| <input type="checkbox"/> in Elternzeit | <input type="checkbox"/> Referendariat |
| <input type="checkbox"/> Altersteilzeit | <input type="checkbox"/> sonstiges: |
| <input type="checkbox"/> befristet bis _____ | |

Tarif-/ Besoldungsgebiet

Tarif-/ Besoldungsgruppe

Stufe

seit

monatliches Bruttoeinkommen

Kontoverbindung: Name/Ort der Bank:

Bankleitzahl

Kontonummer

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten sind zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag ermächtige ich die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen. Die Zustimmung zum Lastschrifteinzug ist Voraussetzung für die Mitgliedschaft. Wenn mein Konto nicht die erforderliche Deckung aufweist, besteht seitens des kontoführenden Geldinstituts keine Verpflichtung zur Einlösung.

Bitte geben Sie Änderungen dieser Daten, insbesondere wenn sie Adresse, Arbeitsstelle, Gehaltshöhe oder -gruppe betreffen, unverzüglich der Geschäftsstelle bekannt. Die Zahlung des satzungsgemäßen Beitrages ist Voraussetzung für den Anspruch auf die Leistungen der GEW bzw. der GEW BERLIN.

Die Mitgliedschaft beginnt zum nächstmöglichen Termin. Der Austritt ist mit einer Frist von drei Monaten schriftlich dem Landesverband zu erklären und nur zum Ende eines Kalendervierteljahres möglich.

Ort, Datum

Unterschrift