

FAQs zur Dienstvereinbarung (DV) mittelbare pädagogische Arbeit (mpA)

Januar 2017

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

am 1. Februar 2017 tritt die *Dienstvereinbarung zur Regelung der mittelbaren pädagogischen Arbeit* für die an den Grundschulen und sonderpädagogischen Förderzentren beschäftigten Erzieher*innen in Kraft. Im Zusammenhang mit der Umsetzung dieser Dienstvereinbarung sind schon im Vorfeld eine Reihe von Fragen an die GEW BERLIN herangetragen worden. Im Folgenden versuchen wir, die am häufigsten gestellten Fragen zu beantworten.



Welche Vorteile bringt die DV den Erzieher*innen?



Die DV wertet die Arbeit der Erzieher*innen auf. Sie erkennt die Notwendigkeit der Vor- und Nachbereitung auch dieser pädagogischen Arbeit an. Durch verbindliche Regelungen entzieht sie - zumindest einen Teil - der Arbeitszeit der Erzieher*innen dem beliebigen Einsatz als Feuerwehr in allen Notsituationen. Sie bietet so die Chance, die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Wir wissen, dass viele Kolleg*innen sich in ihrer Freizeit vorbereiten oder im schulischen Alltag unter hohem zeitlichen Druck stehen.

In der Ganztagschule arbeiten verschiedene Professionen. Gemeinsames und partnerschaftliches Planen und Handeln ist eine wichtige Voraussetzung für die Entwicklung der Ganztagschule. Unterrichtliche und außerunterrichtliche Bildung und Erziehung müssen gleichberechtigte Elemente in der Ganztagschule werden.

Was versteht man unter *mittelbarer pädagogischer Arbeit*?



Zu den Aufgaben der Erzieher*innen gehören die direkte pädagogische Arbeit mit den Kindern und die **mittelbare pädagogische Arbeit**. Zur mittelbaren pädagogischen Arbeit gehören u.a. Vor- und Nachbereitungszeit, Elternarbeit, Beobachtung und Dokumentation, Kooperation mit anderen Pädagog*innen und Einrichtungen. Die mittelbare pädagogische Arbeit ist gleichwertiger Bestandteil der Arbeit und **nicht** als nachrangig zu betrachten.

Was wird in der DV mpA geregelt?



Die DV regelt, wieviel Stunden in der Woche ein*e Erzieher*in Anspruch auf Zeiten für die mpA hat und wie dieser Anspruch umgesetzt werden soll. Die DV wurde ausgehandelt zwischen Personalrat und Dienstbehörde (hier: dem Gesamtpersonalrat bei der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie / dem Personalrat der berufsbildenden Schulen und der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie). Wichtig ist bei einer Regelung zur mpA:

- Wie groß ist der zeitliche Umfang, der für die mpA zur Verfügung gestellt wird?
- Welche Tätigkeiten werden zur mpA gezählt?

In beiden Punkten stellt die vorliegende DV einen Kompromiss dar.


Welche Tätigkeiten werden in der DV zur mpA gezählt?



Die DV enthält in § 2 Abs. 3 eine Aufzählung von Tätigkeiten (Beispielkatalog), die zur mpA gehören. Nicht in jeder Woche fallen alle aufgezählten Tätigkeiten an (z.B. Kooperation mit anderen Einrichtungen). Es ist nicht

festgelegt, welcher zeitliche Umfang für die einzelnen Aufgaben zur Verfügung gestellt wird. Dies muss die Fachkraft im Rahmen ihrer Kompetenz selbst entscheiden. Definitiv unzulässig ist es, den zeitlichen Umfang zu kürzen, weil z.B. in einer Woche keine Teambesprechung stattgefunden hat. Die Handreichung stellt darüber hinaus klar, dass die Teilnahme und Mitarbeit an den schulischen Gremien (Konferenzen) nicht auf die zur Verfügung stehenden vier Stunden angerechnet werden. Leider war es im Rahmen der Verhandlungen zur DV nicht durchsetzbar, dass die Zeiten für Teamsitzungen ebenfalls nicht angerechnet werden.


Wieviel Stunden für mpA stehen Erzieher*innen zur Verfügung?

 Jede*r vollzeitbeschäftigte*r Erzieher*in hat einen individuellen Anspruch auf **mindestens vier Zeitstunden** (nicht Unterrichtsstunden!) in der Woche. Die DV lässt die Möglichkeit für eine schulinterne Regelung zu, nach der die Erzieher*innen **mehr Zeit** für die mpA nehmen können (vgl. Handreichung). Unzulässig sind allerdings schulinterne Regelungen, nach denen den Kolleg*innen weniger Zeit zusteht.

Für Teilzeitbeschäftigte gelten die zeitlichen Umfänge mindestens anteilig. Die GEW BERLIN (und auch der GPR) ist allerdings der Auffassung, dass eine Regelung, die Teilzeitbeschäftigten lediglich anteilig Zeiten für die mpA zubilligt, nicht sachbezogen ist und zugleich eine (unzulässige) Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten darstellt. Verschiedene Aufgaben von Erzieher*innen (z.B. die Teilnahme an Dienstbesprechungen) nehmen bei allen Kolleg*innen denselben zeitlichen Umfang ein. In den Verhandlungen über die DV konnte allerdings noch keine weiterreichende Regelung erzielt werden. Die GEW BERLIN empfiehlt den betroffenen Kolleg*innen, auftretende Probleme aufgrund ungleicher Behandlung zu dokumentieren, ihre Beschäftigtenvertretung darüber zu informieren und ggf. – sofern sie Mitglied der GEW BERLIN sind – sich wegen einer rechtlichen Prüfung an ihre Gewerkschaft zu wenden.

Selbstverständlich haben auch Erzieher*innen in berufsbegleitender Ausbildung einen Anspruch auf Zeiten für die mpA. Die o.a. Probleme wegen Teilzeitbeschäftigung treffen ebenfalls auf sie zu.


Kann die Schulleitung anordnen, dass in einer Woche der Anspruch auf Zeit für die mpA entfällt?

 Nein. Der Anspruch kann nicht entfallen. Er kann lediglich auf einen späteren Zeitpunkt übertragen werden, wenn folgende **Voraussetzungen** erfüllt sind:

- Es liegt ein dienstliches Interesse vor (z.B. hoher Krankenstand anderer Erzieher*innen).
- Die Übertragung erfolgt im Benehmen mit der Erzieher*in.
- Es handelt sich um eine Ausnahme (denn sonst ist eine Übertragung gar nicht realisierbar und widerspricht zudem dem Ziel der DV: Pädagogische Prozesse **regelmäßig** vorzubereiten, zu gestalten und zu reflektieren).


Es empfiehlt sich, die Übertragung möglichst zeitnah vorzunehmen und den Zeitpunkt gleich festzulegen. Die DV sieht nicht die Möglichkeit vor, Zeiten, die nicht „genommen“ werden konnten, zu sammeln.

Was passiert, wenn keine einvernehmliche Regelung erzielt wird?

 Die Schulleitung hat ein **Weisungsrecht**. Gemäß § 106 der Gewerbeordnung kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, allerdings nur soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzlichen Vorschriften festgelegt sind. In diesem Fall sind die Bestimmungen der Dienstvereinbarung einzuhalten. Kommt eine einvernehmliche Regelung **nicht** zustande, sollten sich Erzieher*innen und/oder Schulleitung an die zuständige Schulaufsicht und den (örtlichen) Personalrat wenden, die dann in Zusammenarbeit für eine Klärung zuständig sind.

TIPP: Wendet Euch bei Konflikten an Eure GEW-Personalräte!

Müssen die Zeiten für die mpA im Dienstplan ausgewiesen werden?

 Auf jeden Fall! Der Dienstplan muss verbindlich erstellt werden. **Vor** Erstellen des Dienstplanes sind die Erzieher*innen zu hören. Damit soll den Kolleg*innen die Möglichkeit gegeben werden, ihre Vorstellungen einzubringen.

Die im Dienstplan ausgewiesenen Zeiten für die mpA sollen nicht so gestückelt werden, dass sie nicht mehr sinnvoll genommen werden können. Zeitanteile müssen deshalb zusammenhängend mindestens als 30 bis 45

Minuten betragen. Beachtet werden muss ferner, dass nicht Wegezeiten (z.B. von einem Gebäude in das andere) zu Lasten der mpA-Zeit gehen. Bei der Dienstplangestaltung muss darauf geachtet werden, dass im Vordergrund eine effektive und zielorientierte Inanspruchnahme der Zeit steht. Es müssen Regelungen gefunden werden, die dem Geist der DV nicht widersprechen.

Wann und wie sollten die Zeiten für die mpA genommen werden?

Ein für alle Schulen gültiges und sinnvolles Modell der Dienstplangestaltung gibt es nicht, denn es müssen natürlich organisatorische und konzeptionelle Besonderheiten berücksichtigt werden. Die Erfahrung zeigt aber, dass es Sinn macht, bei der Dienstplangestaltung drei Elemente zu berücksichtigen:

- Zeit für die direkte pädagogische Arbeit mit den Kindern
- Zeit für die mpA
- Zeit für die Vertretung anderer Erzieher*innen.

Da nie 100% aller Kolleg*innen anwesend sind, ist es hilfreich, von vorne herein Ressourcen für Vertretung einzuplanen.

Bei einer Erzieherin in Vollzeitbeschäftigung kann das bedeuten, folgendermaßen zu planen:

- mindestens 4 Stunden für die mpA
- 2,5 Stunden (die sich aus der Berechnung der Jahresarbeitsminuten ergeben) Vertretungsreserve für andere Erzieher*innen

Dieses Modell ermöglicht es, **geplant** mit Personalausfällen umzugehen. Es eröffnet darüber hinaus die Option, nicht in Anspruch genommene Vertetungsressourcen als zusätzliche Zeiten für die mpA zu nutzen (vgl. § 4 DV). Es gehört nicht zu den Aufgaben von Erzieher*innen, Lehrkräfte zu vertreten.

Gibt es zusätzliches Personal für die mpA?

Leider nein. Wir alle wissen, dass der Personalschlüssel völlig unzureichend ist. In der ergänzenden Förderung und Betreuung beträgt die vorgeschriebene Personalausstattung 1:22 (in der gebundenen Ganztagsgrundschule ist der Schlüssel vergleichbar schlecht). Es ist nicht definiert, in welchem Umfang davon Stellenanteile für die direkte pädagogische Arbeit mit den Kindern und welche für die mittelbare pädagogische Arbeit zur Verfügung stehen. Die Personalausstattung gibt lediglich Aufschluss darüber, dass für die Gesamtheit aller Aufgaben, die für 22 Kinder anfallen, eine Fachkraft zur Verfügung steht. Dazu heißt es in der entsprechenden Rechtsverordnung (SchüFöVO § 17 Abs. 2):

„Die Personalausstattung berücksichtigt alle Ausfallzeiten. Sie beinhaltet die erforderlichen wöchentlichen Zeiten für die Teilnahme an Dienstbesprechungen, Fachberatungen, Fortbildungen, die Elternarbeit, Gespräche mit anderen Dienststellen, die Anleitung von Praktikanten sowie die individuelle Vor- und Nachbereitungszeit.“

Unter Ausfallzeiten sind die Zeiten zu verstehen, die Erzieher*innen wegen Urlaub, Krankheit, Fortbildung, Reha fehlen. Die Arbeitszeitanteile, die für die mpA benötigt werden, sind folglich in der gegebenen Personalausstattung berücksichtigt.

Sind Personalressourcen für den Einsatz von Erzieher*innen im Unterricht vorgesehen?


Die Personalausstattung mit Erzieher*innen beinhaltet (mit einer Ausnahme!) **keine** Stellenanteile, die für den Einsatz im Unterricht (und schon gar nicht für die Vertretung von Lehrkräften!) zur Verfügung stehen. Die Ausnahme: Für JÜL der Klassenstufen 1 bis 2 sind Stellenanteile für Erzieher*innen im Umfang von vier Unterrichtsstunden in der Woche für den Einsatz im Unterricht vorgesehen.

Die Personalausstattung (gemäß der Verwaltungsvorschriften für die Zumessung von Erzieher/innen und Sozialarbeiter/innen, Pädagogische Unterrichtshilfen und Betreuer/innen (weiteres pädagogisches Personal) an öffentlichen allgemein bildenden Schulen und Internaten ab Schuljahr 2016/2017 - Verwaltungsvorschrift Schule Nr. 9 /2016) sieht Stellenanteile für Erzieher*innen nur für die unterrichtsfreie Zeit im Ganzttag (Module) vor. Auch für die Zeit der VHG (7:30 bis 13:30 Uhr) sind Stellenanteile nur für diese Zeiten vorgesehen. Für einen Zug (also Klasse 1 bis 6 mit einer Frequenz von 25 Kindern) wird für diesen Zeitraum insgesamt nur knapp eine Stelle (0,95 Stellen) bereitgestellt.

Jeder Einsatz von Erzieher*innen (bis auf JÜL) im Unterricht bzw. für ausfallende Lehrkräfte geht zu Lasten der sozialpädagogischen Arbeit im Ganzttag.


*Wer meint, für die mpA steht keine Zeit zur Verfügung sollte deshalb als erstes prüfen, ob Erzieher*innen nicht auch für Tätigkeiten eingesetzt werden, für die überhaupt kein Personal zur Verfügung gestellt wird!*

Wer vertritt wen?


 Im Schreiben der Senatorin für Bildung, Jugend und Familie, Sandra Scheeres, an die Schulleitungen und in der Handreichung zur DV mpA wird noch einmal explizit darauf verwiesen, dass Lehrkräfte von Lehrkräften und Erzieher*innen von Erzieher*innen vertreten werden.

Wenn eine Lehrerin (z.B. wegen Krankheit) ausfällt, soll der Unterrichtsausfall nicht von Erzieher*innen abgedeckt werden. Das beinhaltet natürlich auch, dass Erzieher*innen nicht dafür eingesetzt werden, um die Kinder „zu betreuen“, „nur mit der Bearbeitung des Arbeitsbogens weiter zu machen“ o.ä. Auch für solche Vertretungen werden keine Ressourcen (Erzieher*innenstellen) zur Verfügung gestellt.


Gilt die DV auch in den Ferien?

 Ja. Sie enthält keine Regelung, die den Anspruch auf die Schulzeit begrenzt.

Wo soll die mpA verrichtet werden?

 Die mpA soll in der Schule verrichtet werden. Selbstverständlich gibt es auch Arbeiten, die außerhalb zu erledigen sind. Deshalb ist in der DV die Formulierung „in der Regel“ verankert. Sie lässt fachlich begründete andere Arbeitsorte zu. Für viele Arbeiten benötigen die Erzieher*innen einen ruhigen Arbeitsplatz, an dem ihnen auch ein PC zur Verfügung steht. Die Raumsituation an vielen Schulen ist prekär. Trotzdem sollte die Schulleitung in Absprache mit den koordinierenden Erzieher*innen prüfen, wie ein solcher Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden kann. Es entspricht nicht der DV, von vorne herein zu sagen „Es geht nicht“. In diesen Fällen empfehlen wir den Erzieher*innen, sich an ihre Personalvertretung zu wenden.

Kann die Gesamtkonferenz beschließen, die DV nicht anzuwenden?

 Nein. Ein Beschluss der Gesamtkonferenz kann keine Dienstvereinbarung zwischen Dienstbehörde und Personalrat außer Kraft setzen. Der Vorteil einer solchen DV besteht gerade darin, den Erzieher*innen einen Anspruch zu sichern und Beliebigkeit und Ermessensspielräume weitestgehend auszuschließen.

TIPPS zur Umsetzung

Der erste Schritt zur Umsetzung sollte natürlich darin bestehen, die Inhalte der DV im Erzieher*innenteam zu diskutieren. Wenn noch Unklarheiten bestehen: Wendet Euch an Euren Personalrat oder an die GEW BERLIN (für Mitglieder). Wir schlagen vor, die DV und ihre Umsetzung anschließend in der Gesamtkonferenz zu besprechen.

Gedruckte Exemplare der DV sind beim Personalrat bzw. der GEW BERLIN (für Mitglieder) erhältlich.

In den Kitas der fünf Eigenbetriebe gibt es seit Jahren eine DV über die mpA. Zum Anfang gab es eine ganze Reihe von Problemen. Im Mittelpunkt standen oft folgende Argumente: „Das geht sowieso nicht, dafür fehlt uns Personal, die Arbeit mit den Kindern ist wichtiger.“ Die Erfahrung hat allerdings gezeigt, dass es doch gelingt, die DV umzusetzen. Natürlich wird mehr Zeit für die mpA benötigt und selbstverständlich ist auch mehr Personal erforderlich. Es ist aber nicht zutreffend, dass es jetzt gar nicht geht. Fangt an und nehmt Eure Rechte wahr!