



LAND BRANDENBURG

Ministerium für Bildung,
Jugend und Sport

Ministerium für Bildung, Jugend und Sport | Heinrich-Mann-Allee 107 | 14473 Potsdam

per e-mail
An die Staatlichen Schulämter
des Landes Brandenburg,

Heinrich-Mann-Allee 107
14473 Potsdam

Bearb.: Maik Rettig
Gesch-Z.: 15.2
Hausruf: (0331) 866-3652
Fax: (0331) 27548-4884
Internet: www.mbjs.brandenburg.de
maik.rettig@mbjs.brandenburg.de

Bus / Tram / Zug / S-Bahn
(Haltestelle Hauptbahnhof)

Potsdam, 23.07.2010

Mitteilung 16/10

Personalkostenbudgetierung der Vertretungsreserve

Als Anlage übersende ich Ihnen Hinweise zur Personalkostenbudgetierung nebst Anlagen mit der Bitte um Kenntnisnahme und Beachtung sowie Weiterleitung an die Schulen.

Die Hinweise ergänzen die in der Neufassung der DAÜVV vom 20. Juli 2010 (Übersendung mit Mitteilung 15/10) enthaltene Nummer 7.

Im Auftrag


Maik Rettig

Hinweise zur Personalkostenbudgetierung

1. Ausgangslage und Ziel

Der ersatzlose Ausfall von Unterricht konnte in den vergangenen Jahren erheblich reduziert werden. Allerdings differenziert die subjektive Wahrnehmung der Schülerinnen und Schüler und der Eltern insbesondere danach, ob im Vertretungsfall der Unterricht fachgerecht durch eine andere Lehrkraft abgesichert werden kann. Die Einrichtung eines Personalkostenbudgets (PKB) soll dazu beitragen, den Unterrichtsausfall weiter zu reduzieren und eine fachgerechte Vertretung sicherzustellen.

2. Maßnahmen

Das PKB wird auf Antrag der Schule in der Regel für ein Schuljahr eingerichtet und beträgt bis zu 1%-Punkt der Vertretungsreserve. Die VZE-Zuweisung an die Schule reduziert sich entsprechend. Im Rahmen des PKB erhält die Schule die Möglichkeit Vertretungslehrkräfte in eigener Verantwortung auszuwählen und einzustellen, um so flexibler auf Vertretungsfälle reagieren zu können. Die bekannten Instrumente, Unterrichtsausfälle zu vermeiden (insb. die Auflösung von Teilung- und Förderunterricht und die Anordnung von Mehrarbeit), bleiben neben dem PKB erhalten.

3. PKB – Wie macht die Schule mit?

Grundsätzlich können alle Schulen an der PKB teilnehmen, sofern im staatlichen Schulamt keine strukturellen Personalüberhänge bestehen und durch die PKB der Stellenrahmen des staatlichen Schulamtes nicht überschritten wird.

Die Schulleiterinnen oder die Schulleiter beantragen beim staatlichen Schulamt die Umwandlung der Vertretungsreserve. Vor einer Beantragung ist das Instrument PKB in der Konferenz der Lehrkräfte zu erörtern. Die Schulkonferenz ist über die Einrichtung des PKB zu informieren.

Das staatliche Schulamt reduziert die VZE-Zuweisung an die Schule in Höhe des beantragten PKB. Gleichzeitig erhält die Schule vom staatlichen Schulamt die Mitteilung über die Höhe des ihr zur Verfügung stehenden PKB, umgerechnet in Unterrichtsstunden. Durch die vereinfachte Verwaltung und ggf. Fortschreibung des PKB in Unterrichtsstunden müssen auch keine realen Auszahlungsbeträge geleistet werden.

Unabhängig von den tatsächlichen Kosten der eingesetzten Vertretungslehrkraft verringert sich das PKB im Umfang der in Anspruch genommenen Unterrichtsstunden. Die Schule schließt mit der Vertretungslehrkraft einen vereinfachten Arbeitsvertrag mit einer vorläufigen Eingruppierung (vgl. Anlage 1) und leitet ihn an das staatliche Schulamt weiter. Das staatliche Schulamt bestätigt die Eingruppierung und übersendet die entsprechende Mitteilung an die ZBB bzw. an die Vertretungslehrkraft weiter.

Neben der Beschäftigung externer Lehrkräfte ist auch eine Vereinbarung bzw. Bewilligung über eine befristete Erhöhung des Beschäftigungsumfangs bei Teilzeitbeschäftigten möglich. Die erforderlichen Unterrichtsstunden reduzieren ebenfalls das PKB.

4. PKB – Die Umsetzung

Um bei einem Ausfall von Lehrkräften entsprechend reagieren zu können, berücksichtigt die Schule in ihrem Vertretungskonzept als zusätzliches Instrument die befristete Einstellung von Lehrkräften im Rahmen des PKB.

Damit die Schulleiterinnen und Schulleiter die Einstellungen selbst vornehmen können, ist die DAÜVV entsprechend ergänzt worden.

Bei Vertretungsfällen, die kurzfristig auftreten, sind zunächst weiterhin die schulinternen Vertretungsmöglichkeiten nach dem Vertretungskonzept sowie die Anordnung von Mehrarbeit zu nutzen.

Bei absehbar langfristigem Vertretungsbedarf ist Kontakt mit dem staatlichen Schulamt aufzunehmen, um die Möglichkeit einer Personalverstärkung, z. B. durch B-Lehrer-Einsatz (Teilumsetzung) oder eine bedarfsbedingte regelmäßige Arbeitszeit (bei Lehrkräften mit einer besonderen regelmäßigen Arbeitszeit nach dem Soz-TV-BB Lehrkräfte) abzusprechen, da in diesen Fällen das PKB nicht auskömmlich sein wird.

Bei mittelfristigen oder „planbaren“ Vertretungsfällen wird empfohlen, das PKB in Anspruch zu nehmen.

Um tatsächlich kurzfristig Lehrkräfte zur fachgerechten Absicherung des Vertretungsunterrichts zu gewinnen, sollen die Schulen auf der Grundlage ihres Vertretungskonzeptes entsprechende Listen führen, die es ihnen ermöglichen, im Vertretungsfall umgehend telefonisch mit den Lehrkräften in Kontakt zu treten. Das dürfte insbesondere bei ehemaligen Lehrkräften der Schule der Fall sein. Darüber hinaus kann über das staatliche Schulamt auch Kontakt zu ehemaligen Lehrkräften der Region aufgenommen werden. Da bei der konkreten Einstellung einer Lehrkraft aus der Liste der Lehrerrat zu beteiligen ist, soll die Liste nach Möglichkeit kontinuierlich mit dem Lehrerrat abgestimmt werden.

Grundsätzlich kann das PKB für

- a) die befristete Einstellung von externen Lehrkräften,
- b) die befristete Stundenaufstockung von Teilzeitbeschäftigten und
- c) die befristete Beschäftigung von Lehrkräften in Elternzeit, Sonderurlaub/Beurlaubung

verwendet werden.

a) Die befristete Einstellung von externen Lehrkräften

Stehen externe Lehrkräfte kurzfristig zur Verfügung, um im Vertretungsfall den Unterricht fachgerecht abzusichern, ist es Aufgabe der Schulleiterinnen und Schulleiter, mit diesen einen Arbeitsvertrag – unter vorheriger Beteiligung des Lehrerrates gemäß § 63 Abs. 1 Nr. 1, 4 und 9 PersVG – zu schließen. Die erforderliche Zustimmung des Lehrerrates zur Einstellung kann durch Vorabbeschluss (pauschal) anhand der Liste der externen Vertretungslehrkräfte (mit Unterrichtsfächern) erfolgen. Liegt ein solcher Vorabbeschluss nicht vor, muss in jedem Einzelfall der befristeten Einstellung oder Verlängerung der Lehrerrat beteiligt werden. Die Frist zur Mitbestimmung beträgt gemäß § 61 Abs. 3 Satz 3 PersVG zehn Arbeitstage.

Diese für befristete und kurzzeitige PKB-Einstellungen lange Frist kann gemäß § 61 Abs. 3 Satz 4 PersVG auf drei Arbeitstage verkürzt werden; die Dringlichkeit ist in diesen Fällen gesondert darzustellen, indem in der Mitbestimmungsvorlage dargestellt wird, seit wann und

wie lange der Vertretungsfall voraussichtlich besteht (nach der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung) und ab wann die Vertretungslehrkraft zur Verfügung stehen kann. Die Dringlichkeit ist in jedem Falle gegeben, wenn der Unterrichtsausfall bei Abkürzung der Frist auf drei Arbeitstage verringert bzw. der potentielle Unterrichtsausfall durch die Einstellung zeitnäher fachgerecht abgesichert werden kann.

Als Arbeitsvertrag ist das Muster in der Anlage 1 zu verwenden. Die Anlage 2 enthält allgemeine arbeitsrechtliche Hinweise, damit die Schulleiterinnen und Schulleiter mit der neuen Aufgabe sicher umgehen können.

Bei Fragen der einzustellenden Lehrkräfte zu sozialversicherungsrechtlichen Aspekten und zum Nettoeinkommen sollte deutlich gemacht werden, dass nähere Details nur das staatliche Schulamt beantworten kann. Lehrkräfte, die eine Rente beziehen, ohne dass sie das maßgebliche Regelrentenalter erreicht haben, sind aktenkundig darauf hinzuweisen, dass sie sich über die Auswirkungen der Arbeitsaufnahme auf ihre Rente bei ihrem Rentenversicherungsträger informieren sollen (Formblatt siehe Anlage 3).

Nicht für eine befristete Einstellung kommen Lehrkräfte in der **Freistellungsphase der Altersteilzeit** in Betracht. Diese werden wie aktive Beschäftigte/Beamte behandelt; auch bei diesen kann Mehrarbeit angeordnet werden. Wegen der besonderen Konstellation ist dies nur mit Zustimmung der Lehrkraft möglich. Da ein Freizeitausgleich nicht möglich ist, kann die Bezahlung unmittelbar erfolgen. In der Höhe ist es das anteilige Entgelt/die anteilige Besoldung, da Altersteilzeit rechtlich eine Teilzeitbeschäftigung mit der Hälfte der der Altersteilzeit zugrunde zu legenden Arbeitszeit ist. Bei **tarifbeschäftigten Lehrkräften in Altersteilzeit** ist zwingend die Grenze zum **Hinzuverdienst von maximal 400 € im Monat** zu beachten, die u. U. bei 12 Unterrichtsstunden im Monat (durchgängig 3 LWS) schon überschritten ist; insoweit ist in diesen Fällen eine umgehende Rücksprache mit dem staatlichen Schulamt notwendig. Für verbeamtete Lehrkräfte in Altersteilzeit ist diese 3 LWS-Grenze ebenfalls anzuwenden (Mitteilung 14/07), da die Altersteilzeit dem gleitenden Übergang in den Ruhestand dient. Bei Mehrarbeit in der Arbeitsphase der Altersteilzeit gilt diese 3 LWS-Grenze entsprechend, hier ist allerdings ein Freizeitausgleich für die geleistete Mehrarbeit denkbar und vorrangig.

b) Die befristete Stundenaufstockung von Teilzeitbeschäftigten

Mit teilzeitbeschäftigten Lehrkräften kann befristet ein höherer Beschäftigungsumfang zur Absicherung des Vertretungsfalls vereinbart bzw. diesen bewilligt werden. Die Lehrkräfte müssen damit einverstanden sein bzw. es beantragen. Im Gegensatz zur Mehrarbeit kann dies nicht von der Schulleiterin oder dem Schulleiter angeordnet werden. Auch die beabsichtigte befristete Erhöhung des Beschäftigungsumfanges ist dem Lehrerrat gemäß § 63 Abs. 1 Nr. 1 und 4 PersVG zur Mitbestimmung vorzulegen. Die Möglichkeiten der Vorabzustimmung des Lehrerrates und der Abkürzung der Frist gemäß § 61 Abs. 3 Satz 4 PersVG bestehen auch hier wie unter a) beschrieben. Die Änderungsverträge bzw. Bescheide werden von den staatlichen Schulämtern zur Verfügung gestellt.

c) Die befristete Beschäftigung von Lehrkräften in Elternzeit oder Sonderurlaub/Beurlaubung

Auch die befristete Beschäftigung von Lehrkräften in Elternzeit oder Sonderurlaub bzw. Beurlaubung kann dazu beitragen, den Vertretungsfall aus dem PKB abzusichern. Ist die Lehrkraft dazu bereit, veranlasst das staatliche Schulamt nach Meldung durch die Schulleiterinnen und Schulleiter die notwendigen Schritte.

5. PKB nicht verbraucht – Was nun?

Die Schulleiterinnen und Schulleiter buchen von den zugewiesenen PKB-Unterrichtsstunden die in Anspruch genommenen Vertretungsstunden ab und überwachen die Auskömmlichkeit des PKB.

Das PKB gilt in der Regel für ein Schuljahr. Die im Rahmen des PKB zur Verfügung stehenden Unterrichtsstunden, die bis zum Ende des Schuljahres nicht zur Vertretung verwendet werden mussten, können bis zur Hälfte kapitalisiert werden und bis Ende des Kalenderjahres für Schulprojekte in Anspruch genommen werden. Hierzu teilt das staatliche Schulamt der Schule mit, welcher konkrete Betrag aus den nicht in Anspruch genommenen PKB-Unterrichtsstunden zur Verfügung steht.

Die **Schulkonferenz** beschließt gemäß § 91 Abs. 1 Nr. 7 BbgSchulG über die Verwendung der nicht verbrauchten PKB-Mittel. Daraufhin schließen die Schulleiterin oder der Schulleiter eine entsprechende Vereinbarung (Honorar-, Dienstleistungs- oder Werkvertrag) mit dem externen Anbieter (Grundsätze sind in der Mitteilung 61/04 dargestellt). Im Einzelfall sind auch Verträge mit ehrenamtlich Tätigen (vgl. Mitteilung 16/06) denkbar.

**Muster
für Arbeitsverträge mit Lehrkräften,
die befristet eingestellt werden¹**

Zwischen

dem Land Brandenburg

vertreten durch Schulleiterin/Schulleiter der-Schule (Arbeitgeber)

und

Frau/Herrn

Anschrift:

geboren am: (Beschäftigte/Beschäftigter)

wird folgender

A r b e i t s v e r t r a g

geschlossen:

§ 1

Frau/Herr

wird ab __.__.20__ als teilzeitbeschäftigte Lehrkraft mit

___/26 LWS

___/28 LWS²

der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer entsprechenden vollbeschäftigten Lehrkraft eingestellt.

Das Arbeitsverhältnis ist befristet bis zum __.__.20__.

Es umfasst insgesamt ___ Unterrichtsstunden.

Zweck der Befristung ist Vertretung einer Lehrkraft zur Absicherung des Unterrichts.³

§ 2

Für das Arbeitsverhältnis gelten

- der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L),
- der Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Länder) sowie
- die Tarifverträge, die den TV-L und den TVÜ-Länder ergänzen, ändern oder ersetzen,

in der Fassung, die für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und für das Land Brandenburg jeweils gilt.

§ 3

Die Probezeit nach § 2 Absatz 4 TV-L beträgt sechs Monate.⁴

Für die Kündigung des gemäß § 30 Absatz 1 Satz 1 TV-L befristeten Arbeitsverhältnisses gilt § 34 Absatz 1 TV-L.

§ 4

Für die Eingruppierung gelten die Abschnitte A und B der Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder über die Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte - Lehrkräfte-Ost (Lehrer-Richtlinien-O der TdL) - in der jeweiligen Fassung in Verbindung mit der Anlage 4 Teil B TVÜ-Länder.

Die/Der Beschäftigte wird **vorläufig** in die Entgeltgruppe 6 TV-L eingruppiert.

Anpassungen der Eingruppierung aufgrund des In-Kraft-Tretens einer neuen Entgeltordnung können auch entgeltgruppenübergreifend erfolgen (§ 17 Absatz 4 TVÜ-Länder).

Bis zum In-Kraft-Treten einer neuen Entgeltordnung sind alle Eingruppierungsvorgänge vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand (§ 17 Absatz 3 Satz 1 TVÜ-Länder).

§ 5

Änderungen und Ergänzungen dieses Arbeitsvertrages einschließlich der Nebenabreden sowie Vereinbarungen weiterer Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

.....
(Ort, Datum)

.....
(Arbeitgeber)

.....
(Beschäftigte/Beschäftigter)

¹ Dieses Vertragsmuster ist nur für Lehrkräfte an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen zu verwenden.

² Nicht Zutreffendes streichen.

³ Welche Lehrkraft vertreten wird, ist aktenkundig zu machen, ohne dass deren persönliche Daten in diesen Arbeitsvertrag aufgenommen werden.

⁴ Nach § 2 Absatz 4 TV-L gelten die ersten 6 Monate der Beschäftigung als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist.

**Muster
für Arbeitsverträge mit Lehrkräften,
die befristet weiterbeschäftigt werden ¹**

Zwischen

dem Land Brandenburg

vertreten durch die Schulleiterin/den Schulleiter² der-Schule
(Arbeitgeber)

und

Frau/Herrn

Anschrift:

geboren am: (Beschäftigte/Beschäftigter)

wird folgender

Änderungsvertrag

geschlossen:

§ 1

Frau/Herr

wird ab __.__.20__ als teilzeitbeschäftigte Lehrkraft mit

___/26 LWS

___/28 LWS³

der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer entsprechenden vollbeschäftigten Lehrkraft weiterbeschäftigt.

Das Arbeitsverhältnis ist befristet bis zum __.__.20__.

Es umfasst insgesamt ___ Unterrichtsstunden.

Zweck der Befristung ist Vertretung einer Lehrkraft zur Absicherung des Unterrichts.⁴

§ 2

Im Übrigen gelten die Vereinbarungen aus dem Arbeitsvertrag vom __.__.____⁵.

.....
(Ort, Datum)

.....
(Arbeitgeber)

.....
(Beschäftigte/Beschäftigter)

-
- ¹ Dieses Vertragsmuster ist nur für Lehrkräfte an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen zu verwenden.
- ² Nicht Zutreffendes streichen.
- ³ Nicht Zutreffendes streichen.
- ⁴ Welche Lehrkraft vertreten wird, ist aktenkundig zu machen, ohne dass deren persönliche Daten in diesen Arbeitsvertrag aufgenommen werden.
- ⁵ Hier ist das Datum aus dem Einstellungsarbeitsvertrag einzusetzen (dort Seite 3 unter § 5).

PKB-Leitfaden Anlage 2 – Arbeitsrechtliche Hinweise

Arbeitsvertrag

Lehrkräfte sind abhängig Beschäftigte. Mit ihnen ist **zwingend** ein Arbeitsvertrag vor Arbeitsaufnahme zu schließen. Honorarverträge sind **nicht** zulässig.

Die zu schließenden Arbeitsverträge zur Absicherung des Vertretungsfalls sind **befristete Arbeitsverträge**. Daher sind die Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zu beachten. Dabei ist der Sachgrund für die Befristung der Vertretungsfall, § 14 Abs. 1 Nr. 3 TzBfG. Sachgrundbefristete Arbeitsverträge können mit derselben Lehrkraft beliebig oft verlängert oder neu geschlossen werden, solange der Sachgrund (jeweils) gegeben ist (im Unterschied zu sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen).

Die befristeten Arbeitsverträge sollen jeweils für die Dauer des Vertretungsfalls geschlossen werden. In der überwiegenden Zahl der Fälle ist das der Zeitraum der attestierten Dienst- bzw. Arbeitsunfähigkeit der vertretenen Lehrkraft. Die befristeten Arbeitsverträge und Verlängerungen sind –zur Wirksamkeit der Befristung– **vor Arbeitsaufnahme schriftlich** zu schließen, d. h. von der Lehrkraft und der Schulleiterin/dem Schulleiter zu unterschreiben.

Achtung: Fehler bei befristeten Arbeitsverträgen sind schwerwiegend, da unbefristete Arbeitsverhältnisse zustande kommen. Dann ist das Personalkostenbudget schnell überschritten.

Im Übrigen sind Arbeitsverträge, die eine Abrufarbeit beinhalten, für die hiesigen Vertretungsfälle **nicht** geeignet. Die Voraussetzungen des § 12 Abs. 1 TzBfG, feste Vereinbarung einer wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit oder nach den gesetzlichen Vorgaben (wöchentlich zehn Stunden bzw. täglich mindestens drei zusammenhängende Stunden) sind nicht praktikabel. Zudem wäre auch die rechtzeitige Mitteilung (vier Tage im Voraus nach § 12 Abs. 2 TzBfG kaum zu gewährleisten.

In der Problematik der personalvertretungsrechtlichen Beteiligung des Lehrerrates sollten die Schulleiterinnen und Schulleiter versuchen durch eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und der Information, welche Lehrkräfte aus der PKB für welche Fächer im Vertretungsfall eingestellt werden können (auf welche zurückgegriffen werden soll), um ggf. mit einem Vorab-Beschluss der Lehrerrates im Vertretungsfall Zeit zu sparen.

PKB - Hinweis für Rentenbezieher¹

Schulstempel

Sehr geehrte(r) Frau / Herr _____,

ich freue mich, dass Sie bereit sind, im Vertretungsfall als Lehrkraft an meiner Schule tätig zu sein.

Sie erhalten eine Rente der gesetzlichen Rentenversicherung und haben das für Sie maßgebliche Regelrentenalter noch nicht erreicht. Eine Tätigkeit als Lehrkraft kann daher Auswirkungen auf die Höhe Ihrer Rente haben.

Bitte informieren Sie sich bei Ihrem Rentenversicherungsträger über etwaige Hinzuverdienstgrenzen und die sonstigen Folgen einer Arbeitsaufnahme.

Mit freundlichen Grüßen

¹ 2-fach. Auf der Kopie für die Akten Datum der Absendung/Übergabe vermerken.