

## Regelung der Umsetzung von Lehrkräften und des weiteren pädagogischen Personals (DV Umsetzungen) vom 01.11.2014

### 1. Grundsätze

- 1.1 Personalausgleichsmaßnahmen (Umsetzungen) dienen ausschließlich dazu, alle Berliner Schulen gleichmäßig mit den erforderlichen Lehrkräften und dem weiteren pädagogischen Personal auszustatten, die Schulprofile zu erhalten und die pädagogische und organisatorische Arbeit an den Schulen sicher zu stellen.

Für die Innovation und Weiterentwicklung der Schulen ist es förderlich, wenn Beschäftigte ihre bisherigen Erfahrungen aus anderen Schulen einbringen. Die Tätigkeit an unterschiedlichen Schulen ist zu begrüßen. Betroffene Beschäftigte sollen Umsetzungen auch als Chance zur Erweiterung der beruflichen Erfahrungen nutzen.

- 1.2 Personalungleichgewichte können zwischen Schulen in einer Region und regionsübergreifend auftreten.

Personalausgleichsmaßnahmen können unabhängig von personellen Über- oder Unterausstattungen notwendig sein, z.B. zum Ausgleich fächerspezifischer Ungleichgewichte.

- 1.3 Bei allen Personalausgleichsmaßnahmen ist die auf der Grundlage der jeweiligen Organisationsrichtlinien festgelegte Ausstattung der Schulen nach Abzug von Langzeiterkrankten, in Mutterschutz befindlichen Beschäftigten und erwarteten Personalausritten (vier Monate nach Umsetzungstermin) zugrunde zu legen.

- 1.4 Sofern Beschäftigte freiwillig zu einem Wechsel bereit sind, werden sie - soweit dies in Übereinstimmung mit der fachbezogenen Bedarfslage erfolgt - vorrangig berücksichtigt. Für freiwillige Umsetzungen wird geworben.

- 1.5 Es wird eine Paritätische Kommission gebildet, die sich aus der Schulaufsicht als Vertreter/innen der Dienstbehörde und Vertreter/innen der zuständigen Personalvertretung unter Hinzuziehung der zuständigen Frauenvertreterin und gegebenenfalls der Schwerbehindertenvertretung zusammensetzt. Betroffene Schulleiterinnen und Schulleiter können an der Paritätischen Kommission teilnehmen.

- 1.6 Die Rechte der Frauenvertreterinnen und der Schwerbehindertenvertretung bleiben von der Dienstvereinbarung unberührt.

### 2. Auswahlbereich

Die Zuordnung von Beschäftigten zu Personalausgleichsmaßnahmen wird in der Regel innerhalb einer Schule vorgenommen. Davon kann beim Vorliegen fächerspezifischer Ungleichgewichte abgewichen werden. Die/Der Dienststellenleiter/in informiert die Paritätische Kommission rechtzeitig über die erforderlichen Personalausgleichsmaßnahmen.

### **3. Auswahlgruppe**

Bei der Auswahl sind alle Beschäftigten vergleichbarer Arbeitsgebiete einzubeziehen. Vergleichbare Beschäftigte sind unabhängig von ihrem Beschäftigungsumfang

- Lehrkräfte
- Lehrkräfte für Fachpraxis
- Weiteres pädagogisches Personal

Die Zuordnung zu einer Auswahlgruppe kann sich nach den Fächern und Fachrichtungen bzw. der der Tätigkeit zugrunde liegenden Besoldungs- oder Vergütungsgruppe richten.

### **4. Ausnahmen von der Zuordnung zu einer Auswahlgruppe**

Von der Zuordnung zu einer Auswahlgruppe sind grundsätzlich ausgenommen

- Schwerbehinderte Beschäftigte und Gleichgestellte gemäß Ziffer 6.3 Absatz 1 der VV Integration behinderter Menschen (siehe Fußnote Seite 4)
- Beschäftigte während der Entlassungs- / Kündigungsverbote nach der Mutterschutzverordnung bzw. dem Mutterschutzgesetz (während der Schwangerschaft und innerhalb von 4 Monaten nach der Entbindung)
- Beschäftigte während des Entlassungs- / Kündigungsschutzes nach der Elternzeitverordnung bzw. dem Bundeserziehungsgeldgesetz (während der Elternzeit)
- Mitglieder der Personal- und Schwerbehindertenvertretungen
- Frauenvertreterinnen
- Wahlvorstände für Wahlen von Personalvertretungen, Frauenvertretungen und Schwerbehindertenvertretungen der Berliner Schule während der Dauer der Tätigkeiten zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl
- Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber bis zum Tag nach Ablauf der Wahl
- Personen, die von Personalausgleichsmaßnahmen durch Umsetzungen betroffen waren (für die Dauer von drei Jahren)

### **5. Verfahren**

5.1 Für landesweite Personalausgleichsmaßnahmen wird die Auswahl der Beschäftigten nach dem vor Beginn des Auswahlverfahrens von dem für das Personalmanagement zuständigen Referat festgelegten Stichtag vorgenommen.

5.2 Die Festlegung über Art und Umfang der zu bildenden Auswahlbereiche erfolgt vor Beginn des Auswahlverfahrens durch die Dienststellenleiterin bzw. den Dienststellenleiter nach Abstimmung mit der zuständigen Schulaufsicht und den betroffenen Schulleiterinnen und Schulleitern in der Paritätischen Kommission.

Der Paritätischen Kommission werden die zur Beratung notwendigen Unterlagen zur Verfügung gestellt. Hierzu gehören auch die ggf. ausgefüllten Punktbögen und die Beschäftigtenliste der Schule inkl. der Fächer.

- 5.3 Bei notwendigen Personalausgleichsmaßnahmen befragt die Schulleitung die Beschäftigten des Auswahlbereiches, ob sie freiwillig zur Umsetzung bereit sind.
- 5.4 Bis zum Ende des Schulhalbjahres befristete Umsetzungen innerhalb der Region oder befristete Umsetzungen mit einem Teil der Pflichtstunden/Arbeitszeit sind Umsetzungen. Die Paritätische Kommission ist über diese Personalausgleichsmaßnahmen vorab zu informieren.
- 5.5 Ab dem vollendeten 60. Lebensjahr ist es im Hinblick auf die Kontinuität des pädagogischen Prozesses und der Schulorganisation nicht sinnvoll, pädagogisches Personal umzusetzen. Ausnahmen bedürfen der Zustimmung aller Beteiligten in der paritätischen Kommission. Der Punkt 1.4 wird hiervon nicht berührt.
- 5.6 Eine notwendige Auswahl findet unter Anwendung folgender Auswahlkriterien statt:
- a) Das ausgewogene Verhältnis zwischen erfahrenen und weniger erfahrenen Beschäftigten in der Schule ist ein wichtiger pädagogischer und organisatorischer Bestandteil in der Struktur der Schule und muss erhalten bleiben. Die gemischte Altersstruktur verliert durch eine Anrechnung „nur von Kindern“ die Ausgewogenheit bei der Bepunktung.  
Um dieses pädagogisch sinnvolle Prinzip beizubehalten, erhalten die Beschäftigten ab Vollendung des 50. Lebensjahres für jedes Arbeitsjahr bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres einen Punkt (z.B. 50 Jahre = 1 Punkt, 51 Jahre = 2 Punkte, etc.).
  - b) Kinder im eigenen Haushalt
    - Bis zum vollendeten 12. Lebensjahr pro Kind = 10 Punkte
    - Vom 13. bis zum 18. Lebensjahr pro Kind = 5 Punkte
    - Alleinerziehende mit einem Kind oder mehreren Kindern, das/die das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat/haben, insgesamt = 10 Punkte
    - Maximal = 35 Punkte
  - c) Pflegebedürftige Angehörige, die tatsächlich von der/dem Beschäftigten betreut bzw. gepflegt werden
    - Mit nachgewiesener Pflegebedürftigkeit = 12 Punkte

Die Beschäftigten mit der geringsten Punktezahl werden zur Umsetzung vorgesehen. Soll davon abgewichen werden, kann die Paritätische Kommission den Vorgang erneut beraten.

Dabei werden besondere Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen der Beschäftigten zum Erhalt einer ausgewogenen Personalstruktur der betroffenen Schule berücksichtigt.

Die abschließende Entscheidung trifft die/der Dienststellenleiter/in und stellt das Benehmen zu den beabsichtigten Umsetzungen mit den beteiligten Schulleiterinnen und Schulleitern her.

Der/die Dienststellenleiter/in informiert mündlich und schriftlich die zur Umsetzung ausgewählten Beschäftigten. Die mündliche Information erfolgt unverzüglich und bevor die schriftliche Umsetzungsverfügung den Betroffenen erreicht. Die Gründe für die Umsetzung sind den Beschäftigten nachvollziehbar darzulegen und aktenkundig zu machen. Die Beschäftigtenvertretungen erhalten eine Durchschrift der Verfügung.

Nach Beteiligung der Frauenvertretung und ggf. der Schwerbehinderten-Vertretung erfolgt die Umsetzung mit Schreiben von der Personalstelle.

## 6. Überregionale Umsetzungen von Beschäftigten auf eigenen Antrag

Beschäftigte, die ab Inkrafttreten der DV wiederholt einen fristgerechten Antrag auf überregionale Umsetzung gestellt haben, werden spätestens mit Ablauf des zweiten Jahres nach erstmaliger Antragstellung (15. Januar eines jeden Jahres) zum darauf folgenden neuen Schuljahr in die beantragte Region oder in eine der beantragten Regionen - einschließlich des Bereiches der zentral verwaltenden und beruflichen Schulen - unter Beachtung von § 7 Abs. 3 Schulgesetz umgesetzt, sofern

- dies jeweils erneut fristgerecht beantragt wird und
- es eine Schule mit dem entsprechenden Fachunterricht gibt.

Sollte zum Zeitpunkt der Umsetzung für die jeweilige Fachkombination kein konkreter Fachbedarf in der Region vorhanden sein, wird die/der Beschäftigte trotzdem umgesetzt, sofern sie/er anderweitig im Unterricht eingesetzt werden kann und die Bereitschaft dazu erklärt.

Die/der Beschäftigte erhält zeitnah nach Antragsstellung eine Information über die Perspektive der Realisierung ihres/seines Antrages durch die Dienststelle.

## 7. Inkrafttreten / Geltungsdauer

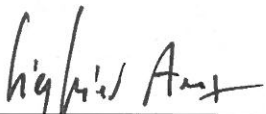
Diese Dienstvereinbarung gilt für Personalausgleichsmaßnahmen im Zeitraum 01. November 2014 bis 31. Dezember 2017.

Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende der Laufzeit und anschließend von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden.

Die unterzeichnenden Parteien treten vor dem Ausspruch der Kündigung mit dem ernststen Willen zur Einigung zusammen.

### **Protokollnotiz**

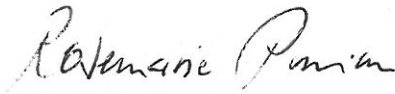
Die Beschäftigten erhalten bis zur Realisierung eines Online-Portals für Anträge auf Umsetzung für gestellte Anträge eine schriftliche Eingangsbestätigung von der Dienststelle.



Für die Senatsverwaltung für  
Bildung, Jugend und Wissenschaft  
- Abt. I



Für den Gesamtpersonalrat bei der  
Senatsverwaltung für Bildung,  
Jugend und Wissenschaft



Für den Personalrat der Dienst-  
kräfte an beruflichen und zentral  
verwalteten Schulen

#### Fußnote zu Nr. 4:

Verwaltungsvorschriften über die gleichberechtigte Teilhabe der behinderten oder von Behinderung bedrohten Menschen in der Berliner Verwaltung (VV Integration beh. Menschen) vom 31. August 2006 (SenInn, I A 36 -0561/0020-)

- 6.3 Ein Wechsel des Arbeitsplatzes oder die Übertragung anderer oder zusätzlicher Aufgaben kann für schwerbehinderte Menschen mit größeren Schwierigkeiten verbunden sein. Es ist daher stets zu prüfen, ob ihnen eine solche Veränderung unter Berücksichtigung ihrer besonderen Lage zuzumuten ist. Sie sollen daher grundsätzlich nur versetzt, abgeordnet oder umgesetzt werden, wenn ihnen hierbei mindestens gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen, Entwicklungsmöglichkeiten oder Aufstiegschancen geboten werden. In allen Fällen sind der schwerbehinderte Mensch und die Schwerbehindertenvertretung schon im Vorfeld umfassend zu informieren und zu hören.