

GEW BERLIN
Ahornstr. 5, 10787 Berlin
Tel. (030) 219993-59
wissenschaft@gew-berlin.de



Infos zur Einstellungssituation in Berlin:
<http://www.gew-berlin.de/1730.php>

Infos zum Quereinstieg und zum berufsbegleitenden Referendariat:
<http://www.gew-berlin.de/3622.php>

GEW-Newsletter Einstellungen Berliner Schuldienst:
<http://www.gew-berlin.de/newsletter/index.php>

Kontakt: Matthias Jähne (Referent, Tel. 219993-59)

Stand September 2013

Das Bewerbungs- und Auswahlverfahren für Einstellungen im Berliner Schuldienst

Antworten auf häufig gestellte Fragen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir wollen euch mit diesem Info wichtige Tipps zur Bewerbung und zum Auswahlverfahren geben. Am Ende der Broschüre findet ihr auch Hinweise zu Fristverträgen und zur Personal-kostenbudgetierung (PKB).

Die Besetzung von unbefristeten Stellen erfolgt in Berlin grundsätzlich in einem zweistufigen Verfahren: Alle Stellen sollen zu Beginn des Kalenderjahres **schulbezogen** ausgeschrieben werden. Nach Abschluss dieser Verfahren soll „nachgesteuert“ werden aus dem zentralen Bewerberpool im **zentralen Einstellungsverfahren**. Seit dieses Verfahren läuft (2005/06), sind allerdings die meisten Stellen zentral besetzt worden. Zum Schuljahresbeginn 2013/14 wurden etwa 100 Stellen schulbezogen ausgeschrieben (im Februar 2013).

Alle Ausschreibungen werden auf der Internetseite der Senatsbildungsverwaltung unter folgender Adresse veröffentlicht:

http://www.berlin.de/sen/bildung/lehrer_werden/einstellungen/

Dort findet ihr auch den Zugang zur online-Bewerbung (BEO) für das zentrale Verfahren sowie Hinweise zu den notwendigen Bewerbungsunterlagen.

Wann und wo kann ich mich bewerben?

Bewerbungen auf **schulbezogene Ausschreibungen** sind nur möglich, wenn diese auf der Internetseite der Senatsverwaltung unter http://www.berlin.de/sen/bildung/lehrer_werden/einstellungen/ veröffentlicht wurden. Sie sind mit einer Bewerbungsfrist versehen. Die Bewerbung ist direkt an die jeweilige Schule zu richten. Schulbezogene Ausschreibungen sollen i. d. R. zu Beginn eines Kalenderjahres stattfinden. Unabhängig davon sollte man sich in jedem Fall für das **zentrale Einstellungsverfahren** (BEO) bewerben.

Dazu muss **eine gesonderte Bewerbung** bei der Zentralen Bewerberstelle, Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft, Bernhard-Weiß-Str. 6, 10178 Berlin abgegeben

werden (Bewerbung online unter o. g. Adresse über BEO vornehmen und Unterlagen per Post nachreichen).

Bewerbungsschluss für das zentrale Verfahren ist i. d. R. der 31. März (Achtung: Diese Frist kann sich jährlich ändern.). Die zentrale Ausschreibung mit dem Bewerbungsschluss 31.03.2013 galt zunächst nur für Einstellungen zum Schuljahresbeginn und im ersten Schulhalbjahr. Für das zweite Schulhalbjahr (ab Februar 2014) wird es im Herbst 2013 eine neue Ausschreibung geben. Bewerbungsschluss wird voraussichtlich der 31.10.2013 sein. Da sich die Bewerbungsfrist jährlich ändern kann, sollte man immer die aktuelle Frist auf der o. g. Internetseite beachten! Die Bewerbung muss jedes Jahr erneuert werden!

Wichtig: Auch befristet beschäftigte Lehrkräfte müssen darauf achten, dass ihre Bewerbung für das zentrale BEO-Verfahren für unbefristete Stellen immer aktuell ist.

Kann ich mich schon ohne Zeugnis 2. Staatsexamen bewerben?

Bei schulbezogenen Ausschreibungen muss das Zeugnis vorliegen. Eine Bewerbung ohne Zeugnis macht nur Sinn, wenn dieses kurzfristig nachgereicht werden kann. Zu den Auswahlgesprächen, die ja i. d. R. unmittelbar nach dem festgelegten Bewerbungstermin beginnen, muss das Zeugnis vorliegen. Sonst ist eine Einbeziehung in das Verfahren nicht möglich. Sofern es für zu besetzende unbefristete Stellen nicht ausreichend Bewerber/innen mit dem Zweiten Staatsexamen und den geforderten Fächern (oder dem Fach) gibt, können auch Bewerber/innen einbezogen werden, die sich im letzten Halbjahr ihres Referendariats befinden. Eine Einstellungsentscheidung kann aber erst getroffen werden, wenn die Zweite Staatsprüfung abgelegt wurde.

Für das zentrale Einstellungsverfahren (Bewerbungsfrist i. d. R. 31. März) kann man sich ohne Zeugnis über die Zweite Staatsprüfung bewerben. Dieses kann im Laufe des Schuljahres nachgereicht werden. Auch da ist aber eine Berücksichtigung bei der Stellenbesetzung grundsätzlich erst möglich, wenn die Prüfungen abgeschlossen sind und das Zeugnis vorliegt. Seit einiger Zeit erteilt die Senatsverwaltung ReferendarInnen im letzten Ausbildungshalbjahr mit bestimmten „Mangelfächern“ **sog. Einstellungsgarantien**. Diese sind aber nicht auf eine konkrete Schule und eine bestimmte Schulart bezogen. Entsprechende Angebote erfolgen erst im Rahmen der Auswahlgespräche.

Wichtig: Sobald die Prüfung abgeschlossen ist, unverzüglich die vorläufige Bescheinigung über die bestandene 2. Staatsprüfung bei der Bewerberstelle nachreichen!

Auf welche Ausschreibungen kann ich mich überhaupt bewerben?

Zunächst zu den schulbezogenen Ausschreibungen:

Nach den Richtlinien der Senatsverwaltung dürfen die Schulleitungen **nur Bewerber/innen berücksichtigen, die die in der Ausschreibung genannten Anforderungskriterien (Anforderungsprofil) vollständig erfüllen. Diese sind**

- Laufbahn (also L 1, L 2, Sonderpädagogik, Studienräte),
- Fach bzw. Fächer oder sonderpädagogische Fachrichtungen,
- notwendige Anforderungen (z. B. DAZ-Kenntnisse).

Nicht zwingend ist es, die u. U. gefragten „wünschenswerten Anforderungen“ zu erfüllen.

Es macht also grundsätzlich keinen Sinn, sich auf Ausschreibungen zu bewerben, bei denen man diese Voraussetzungen nicht vollständig erfüllt. Anders sieht es aus, wenn in der Ausschreibung nur ein Fach verbindlich gefordert ist (und man dieses Fach hat) und das zweite Fach „beliebig“ ist.

Wenn man nur eines von zwei geforderten Fächern hat, kann eine Bewerbung im Einzelfall sinnvoll sein, wenn für die Ausschreibung keine Bewerber/innen mit den beiden Fächern vorliegen. Hier empfiehlt es sich aber, vorher mit der Schulleitung und den örtlichen Personalräten in Kontakt zu treten. Sie können euch sagen, ob eine Bewerbung Sinn macht.

Zum zentralen Einstellungsverfahren:

Fast alle Stellen wurden bisher im zentralen Einstellungsverfahren besetzt. Dabei werden keine speziellen Ausschreibungen für einzelne Stellen veröffentlicht. Es gilt die **zentrale Ausschreibung mit der Bewerbungsfrist (i. d. R. 31. März)**. Die Auswahl erfolgt aus dem Kreis der Bewerber/innen für das zentrale Verfahren (BEO). Wenn Stellen zu besetzen sind, werden die dafür in Frage kommenden Bewerber/innen von der Bewerberstelle, von der beauftragten Region oder von den Schulen selbst **zu Auswahlgesprächen eingeladen**. Die Bewerberstelle darf bei den Einladungen eine Vorauswahl nach der Note des 2. Staatsexamens treffen, wenn der Bewerberkreis sehr groß ist. Das ist mit den zuständigen Personalräten abzustimmen.

Wichtig für euch als Bewerber/innen ist, Zusatzqualifikationen und berufliche Tätigkeiten immer sofort bei der Bewerberstelle nachzureichen. In Einzelfällen können GEW-Mitglieder auch mit Unterstützung des Rechtsschutzes gegen eine Nichtberücksichtigung bei Auswahlgesprächen vorgehen. Dabei ist immer Eile geboten!

Die Einstellungen im zentralen Verfahren finden häufig sehr kurzfristig vor Beginn und zum Teil auch noch nach Beginn des Schuljahres bzw. Schulhalbjahres statt. Entsprechend kurzfristig erfolgen auch die Einladungen zu Auswahlgesprächen.

Ihr müsst daher stets sicherstellen, dass ihr erreichbar seid (auch mobil und per E-Mail!). Urlaubszeiten sollten der Bewerberstelle mitgeteilt werden. Jede/r Bewerber/in ist aber selbst dafür verantwortlich, ggf. kurzfristige Einladungen zu Auswahlgesprächen auch an- und wahrnehmen zu können!

Wie bewerbe ich mich?

Die geforderten Bewerbungsunterlagen sind den Ausschreibungen und den Hinweisen auf der o. g. Internetseite der Senatsverwaltung zu entnehmen. Auf jeden Fall müssen vorliegen der Bewerbungsbogen (bzw. die online-Bewerbung), ein tabellarischer Lebenslauf (lückenlos!), das Zeugnis der Ersten Staatsprüfung bzw. des Bachelor- und Masterabschlusses, das Zeugnis der Zweiten Staatsprüfung (das kann nachgereicht werden) und ggf. Zeugnisse anderer Abschlüsse. Außerdem Nachweise über weitere relevante Qualifikationen und Berufstätigkeiten (z. B. Unterrichtstätigkeiten und frühere Arbeitszeugnisse). Alle Unterlagen brauchen zunächst nur in Kopie eingereicht werden (ohne Beglaubigung). Erst bei einer Einstellung sind die Originale vorzulegen.

Es ist ratsam, bei der Bewerbung auf eine schulbezogene Ausschreibung ein Anschreiben voranzustellen, in dem die wesentlichen Gründe für die Bewerbung und die persönliche Motivation sowie evtl. für die Bewerbung sprechende Erfahrungen und Eignungen kurz dargelegt werden.

Nützliche Tipps zur Bewerbung (auch für andere pädagogische Tätigkeiten außerhalb des öffentlichen Schuldienstes) findet ihr in der GEW-Praxishilfe „Von Soft Skills und harten Fakten – Tipps zum Einstieg in pädagogische Berufe“. GEW-Mitglieder können diese Broschüre kostenfrei bei der GEW BERLIN erhalten.

Ich bin bereits als Lehrer/in in einem anderen Bundesland oder befristet in Berlin bzw. an einer Privatschule beschäftigt. Kann ich mich trotzdem bewerben? Was muss ich beachten?

Hier sind folgende Fallkonstellationen zu unterscheiden:

- Unbefristet als Angestellte/r in einem anderen Bundesland beschäftigt:

Um zu Auswahlgesprächen eingeladen zu werden, ist grundsätzlich eine aktuelle Freigabeerklärung des Landes notwendig (bei der Bewerbung selbst noch nicht). In Ausnahmefällen ist das auch noch bei Vertragsabschluss möglich. Angestellte Lehrkräfte sind hier aber wesentlich flexibler als verbeamtete. Erhalten sie keine Freigabeerklärung, können sie ihren Arbeitsvertrag unter Einhaltung der Kündigungsfrist kündigen. Der Nachweis einer fristgerechten Beendigung (Kündigung, Aufhebungsvertrag) des Arbeitsvertrages muss dann spätestens bei Vertragsabschluss vorliegen.

- Im Beamtenverhältnis eines anderen Bundeslandes beschäftigt:

Hier muss zwingend eine Freigabeerklärung vorliegen, um zu einem Auswahlgespräch eingeladen zu werden. Bei einer Einstellung in Berlin wird dann zurzeit eine Versetzung im Beamtenverhältnis veranlasst. Das Beamtenverhältnis muss damit nicht aufgegeben werden. Berlin verbeamtet ansonsten neu eingestellte Lehrer/innen seit 2004 nicht mehr.

Die Bildungssenatorin hat angekündigt, dass ab Schuljahresbeginn August 2014 verbeamtete Lehrkräfte aus anderen Bundesländern, die im regulären Auswahlverfahren ein Angebot erhalten, nur noch dann im Beamtenverhältnis übernommen werden sollen, wenn sie bereits mindestens fünf Jahre verbeamtet sind (ohne Referendariatszeiten).

Darüber hinaus ist es möglich, einen Antrag im sog. **Ländertauschverfahren** zu stellen. Versetzungstermin ist dafür in den meisten Bundesländern (auch in Berlin) nur noch der 1. August. Der Antrag (bundeseinheitliches Formular) muss spätestens 6 Monate vorher gestellt und bei Ablehnung zum nächsten Termin erneuert werden. Beim Ländertauschverfahren muss die Freigabe nicht gesondert beantragt werden. Da das Ländertauschverfahren auf einer Vereinbarung der Kultusministerkonferenz basiert, werden verbeamtete Lehrkräfte auch weiter im Beamtenverhältnis versetzt werden, wenn ihr Antrag erfolgreich ist. Allerdings sollen sie ab August 2014 auch mit Mangelfächern in Berlin keine Ausgleichszulage mehr erhalten, mit der bisher die Differenz zur höheren Besoldung im Herkunftsland ausgeglichen wurde.

Das aktuelle Antragsformular zum Ländertausch findet man ebenfalls unter http://www.berlin.de/sen/bildung/lehrer_werden/einstellungen/

- Befristet als angestellte/r Lehrer/in im öffentlichen Schuldienst Berlins beschäftigt (z. B. über PKB):

Wer zunächst nur einen befristeten Arbeitsvertrag als Lehrer/in in der Berliner Schule hat, bleibt im Bewerberkreis für unbefristete Einstellungen (die Bewerbung für das zentrale Einstellungsverfahren BEO muss natürlich immer aktuell vorliegen). Sofern man nach einem Auswahlgespräch das Angebot für eine unbefristete Stelle im öffentlichen Schuldienst Berlins erhält, kommt man aus dem Fristvertrag unmittelbar raus. Der Fristvertrag wird dann im beiderseitigen Einvernehmen aufgelöst oder „entfristet“. Eine Kündigung ist nicht erforderlich.

- Befristet als Angestellte/r außerhalb des öffentlichen Schuldienstes Berlins beschäftigt (z. B. in anderen Bundesländern oder an privaten Schulen):

Hier ist keine Freigabeerklärung notwendig. Die Bewerber/innen müssen „nur“ zum vorgesehenen Einstellungstermin zur Verfügung stehen. Das bedeutet, dass entweder der Fristvertrag

vorher ausgelaufen sein muss oder beendet wurde. Grundsätzlich sollte man bei laufenden Fristverträgen zunächst immer versuchen, einen Aufhebungsvertrag mit dem Arbeitgeber abzuschließen (Aufhebung des Arbeitsverhältnisses im beiderseitigen Einvernehmen – eine Kündigungsfrist ist dabei nicht einzuhalten). Die einseitige Kündigung eines Fristvertrages ist i. d. R. nur möglich, wenn die Kündigungsmöglichkeit im Arbeitsvertrag ausdrücklich verankert ist. Darüber hinaus können die Sonderregelungen aus § 30 TV-L (Tarifvertrag der Länder) oder anderer Tarifverträge zur Beendigung von Fristverträgen relevant sein.

- Nicht im öffentlichen Schuldienst beschäftigt (befristet oder unbefristet, z. B. an privaten Schulen):

Hier ist der Nachweis einer ordnungsgemäßen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erst erforderlich, wenn man auch ausgewählt und eingestellt wird – also spätestens zum Einstellungstermin. Berlin stellt auch hier nur ein, wenn die arbeitsvertraglichen Verpflichtungen eingehalten wurden (also vor allem Kündigungsfristen). Bezüglich befristeter Verträge gelten die o. g. Hinweise.

Wichtig:

GEW-Mitglieder sollten sich rechtzeitig bei ihrem GEW-Landesverband unter Vorlage ihres Arbeitsvertrages rechtlich beraten lassen, unter welchen Voraussetzungen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglich ist.

Worauf kommt es bei der Auswahl an? Welche Kriterien zählen?

Ein festgelegtes Ranglistenverfahren (wie bei der Einstellung ins Referendariat) mit Wartezeiten und sozialen Härtepunkten gibt es bei der Einstellung in den Schuldienst nicht. Das heißt aber nicht, dass sich Schulleitungen bei der Auswahl nach dem „Nasenprinzip“ für einzelne Bewerber/innen entscheiden können.

Zunächst müssen die Bewerber/innen die in der Ausschreibung genannten Anforderungen erfüllen (siehe oben).

Bei der Auswahl gelten die verfassungsrechtlichen Grundsätze von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gemäß Art 33 GG. Was ist darunter zu verstehen? Die Senatsbildungsverwaltung erläutert diese Begriffe in ihrer *Handreichung für Schulleitungen* folgendermaßen:

*„Der Begriff der **Eignung** ist ein umfassendes Qualifikationsmerkmal, das die gesamte Persönlichkeit der Bewerberin /des Bewerbers erfasst und damit die beiden anderen Merkmale der Befähigung und fachlichen Leistung bereits umschließt.*

*Mit der **Befähigung** sind das allgemeine und fachliche Wissen und die beruflichen Fertigkeiten gemeint, die die Bewerberin /der Bewerber in der Schule, durch das Studium oder durch bisherige Berufsausbildung erwerben konnte.*

*Die **fachliche Leistung** besteht in den nach den Anforderungen bewerteten Arbeits- bzw. Prüfungsergebnissen.*

*Dieses Kriterium setzt im Allgemeinen eine berufliche Tätigkeit voraus. **Die fachliche Leistung wird grundsätzlich durch die Noten der Abschlüsse nachgewiesen.** Es ist aber möglich, dass Eignung und Befähigung einer Bewerberin oder eines Bewerbers geringere fachliche Leistungen ausgleichen können. Soll eine Bewerberin oder ein Bewerber mit geringeren fachlichen Leistungen (also „schlechteren“ Noten, d. V.) anderen Bewerbern vorgezogen werden, ist dies besonders zu begründen.“*

(Zitatende)

Es kommt also zunächst auf die Ergebnisse der Staatsprüfungen, insbesondere der 2. Staatsprüfung an. Allerdings kann sich die Schulleitung nach dem Auswahlgespräch auch für Bewerber/innen mit „schlechteren“ Noten entscheiden, wenn diese z. B. berufliche Fertigkeiten und Erfahrungen haben und sich im Auswahlgespräch insgesamt als besser geeignet erweisen. Diese Entscheidung muss die Schulleitung aber begründen. Sie darf nicht willkürlich sein. Jede Auswahlentscheidung ist voll gerichtlich überprüfbar.

Bereits im Berliner Schuldienst befristet beschäftigte Lehrer/innen haben bei der Besetzung von unbefristeten Stellen einen tariflichen Vorrang gegenüber gleich geeigneten Mitbewerber/innen.

Schwerbehinderte Bewerber/innen sind bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen (§ 122 SGB IX). Sie sind immer zu Auswahlgesprächen einzuladen, wenn die fachliche Eignung gegeben ist. **Frauen** sind bevorzugt zu berücksichtigen, wenn sie nach § 8 Landesgleichstellungsgesetz in dem Bereich unterrepräsentiert sind.

Die GEW BERLIN setzt sich dafür ein, dass vor allem in Schulen mit einem hohen Anteil von Schüler/innen nichtdeutscher Herkunft auch mehr **Lehrer/innen mit Migrationshintergrund** eingestellt werden. Im Bewerbungsverfahren ist die Angabe von muttersprachlichen Kompetenzen möglich. Diese können von der Schule je nach Anforderungsprofil im Auswahlverfahren zugunsten der Bewerberin bzw. des Bewerbers berücksichtigt werden. Es kann hilfreich sein, den Bewerbungsunterlagen Bescheinigungen über Tätigkeiten im interkulturellen Bereich sowie über die herkunftssprachliche Kompetenz beizufügen.

An den Auswahlgesprächen nehmen neben der Schulleitung auch die Frauenvertreterin, ein Mitglied des örtlichen Personalrats und ggf. die Schwerbehindertenvertretung teil. Ihre Aufgabe ist es, auf die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften zu achten und eine Gleichbehandlung aller Bewerber/innen sicherzustellen.

Tipp: Wenn ihr zu Auswahlgesprächen eingeladen werdet, könnt ihr euch bei Fragen oder Unklarheiten an die GEW-KollegInnen des Personalrats der LehrerInnen und ErzieherInnen in der betreffenden Region wenden. Bewerberinnen können auch die Frauenvertreterin anrufen. Alle Adressen unter <http://www.gew-berlin.de/info-portal.php>

Das Auswahlgespräch – was dürfen die mich fragen, was nicht?

Gerade hier bestehen viele Unsicherheiten. Muss ich angeben, dass ich schwanger bin? Soll ich sagen, dass ich nur Teilzeit arbeiten möchte? Ich will bald in Elternzeit gehen – nehmen die mich dann überhaupt? ...

In der Handreichung der SenBJW zu Auswahlverfahren sind klare Vorgaben für die Schulleitungen gemacht:

Zulässig sind u. a. Fragen nach

- den Gründen für die Bewerbung, einem evtl. Berufswechsel und der derzeitigen Tätigkeit,
- dem Vorliegen einer Schwerbehinderung,
- dem schulischen und beruflichen Werdegang, nach Zeugnissen und Noten,
- nach der Bereitschaft, außerunterrichtliche Tätigkeiten (AG's o. Ä.) zu übernehmen,
- nach der aktuellen Schulstruktur in Berlin (z. B. JÜL, Sekundarschule oder Gemeinschaftsschule).

Unzulässig sind Fragen, die in die Privatsphäre fallen, insbesondere nach

- früheren Erkrankungen oder Therapien,
- einer Schwangerschaft oder einem zukünftigen Kinderwunsch,
- nach der familiären Situation (verheiratet, geschieden, Lebenspartnerschaft usw.),
- Konfessionszugehörigkeit, Mitgliedschaft in Parteien, Gewerkschaften, früherer Personalratstätigkeit,
- beabsichtigter Elternzeit,
- beabsichtigter Teilzeitbeschäftigung (siehe auch nächster Abschnitt).

Wenn solche Fragen trotzdem gestellt werden, müssen sie nicht beantwortet werden.

Kann ich gleich Teilzeit arbeiten?

Seit 2007/08 stellt Berlin bei unbefristeten Stellen wieder in Vollzeit ein. Eine Arbeitszeitreduzierung (Teilzeit) ist aber auf Antrag mit Vertragsbeginn möglich. Wer Kind/er unter 18 Jahren hat oder pflegebedürftige Angehörige pflegt, hat einen weitgehenden tariflichen Anspruch auf Teilzeit. Aber auch sonst werden Teilzeitanträge i. d. R. genehmigt. Der Wunsch nach Teilzeit sollte grundsätzlich nicht schon im Vorstellungsgespräch angegeben werden, weil das u. U. die Auswahlentscheidung beeinflusst. Spätestens dann, wenn man ausgewählt wurde, sollte aber der Antrag auf Teilzeit gestellt werden (über die Schulleitung an die Personalstelle). Wer vorher schon im engen Kontakt zur Schule steht und relativ sicher sein kann, dort eingestellt zu werden, sollte allerdings die beabsichtigte Teilzeit auch frühzeitig mit der Schulleitung besprechen.

Die Teilzeitbeschäftigung erfolgt auf Grundlage des Vollzeit-Arbeitsvertrages. Das heißt, man unterschreibt zunächst den Arbeitsvertrag in Vollzeit und schließt ergänzend eine befristete Teilzeitvereinbarung ab.

Bei späteren Anträgen auf Teilzeit sind lange Antragsfristen zu beachten: 15. Januar für Teilzeit ab 1. August und 15. Juni für Teilzeit ab dem 1. Februar des Folgejahres.

Ich bin schwanger; ich habe ein kleines Kind. Kann ich trotzdem eingestellt werden?

Ja – bei der Besetzung von unbefristeten Stellen sind Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeitwunsch keine Einstellungshindernisse! Die Schule bekommt dann unmittelbar eine zweite Lehrkraft (entweder unbefristet, wenn der Dienstantritt wegen Mutterschutzes oder Elternzeit von vornherein nicht möglich ist; oder befristet, wenn Mutterschutz und Elternzeit später beginnen). Der Elternzeitantrag sollte gestellt werden, sobald eine Einstellungszusage vorliegt. Nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz muss der Antrag spätestens sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit gestellt werden. Wenn diese Frist wegen sehr später Einstellungszusage nicht eingehalten werden kann, ist das aber kein Problem.

Problematisch ist es dagegen bei befristeten Vertretungseinstellungen. Hier sind Schwangere oder junge Mütter aufgrund der Befristung der Verträge häufig im Nachteil.

Zu welchen Konditionen wird in Berlin eingestellt?

Berlin stellt zurzeit zu Beginn des Schuljahres und Schulhalbjahres im unbefristeten Angestelltenverhältnis und in Vollzeit ein. Eine „Ausnahme“ bilden die befristeten „Vertretungs“-Einstellungen (siehe unten). Inzwischen dürfen dauerhaft ausscheidende Lehrkräfte auch im laufenden Schuljahr durch unbefristete Einstellungen ersetzt werden. Seit 2009 schließt Berlin in erheblichem Umfang auch längere befristete Verträge ab, obwohl es sich um einen Dauerbedarf handelt. Die GEW BERLIN hat es aber gemeinsam mit den GEW-Personalräten durchgesetzt, dass die KollegInnen mit längeren Fristverträgen (i. d. R. ein Halbjahr) das Angebot für eine nahtlose unbefristete Weiterbeschäftigung bekommen. Einen Rechtsanspruch darauf gibt es allerdings nicht.

Berlin verbeamtet seine Lehrkräfte seit 2004 nicht mehr. Für die angestellten Lehrkräfte in Berlin gilt seit 1. September 2008 das Tarifrecht der Länder, der TV-L, in der jeweils für Berlin geltenden Fassung.

Die GEW BERLIN setzt sich dafür ein, dass die Bezahlung und die Arbeitsbedingungen der angestellten Lehrkräfte deutlich verbessert werden. Dazu gehören auch eine Absenkung der Unterrichtsverpflichtung, Zuschläge für Beschäftigte mit Kindern und eine bessere Gesundheits- und Altersvorsorge.

Der Berliner Senat ist bisher nicht bereit, darüber Tarifverhandlungen zu führen, sondern setzt auf einseitige Regelungen. Dazu hat er beschlossen, alle im TV-L neu eingestellten Lehrkräfte seit 1.2.09 nach Stufe 3 und seit 1.8.09 alle angestellten Lehrkräfte nach der höchsten Stufe 5 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe zu bezahlen. Die Regelung gilt für alle, die das 2. Staatsexamen abgeschlossen haben; auch bei Fristverträgen (z. B. PKB). Praktisch wird das über eine Nebenabrede zum Arbeitsvertrag umgesetzt. Man erhält dann eine Zulage in Höhe der Differenz zwischen dem Betrag der Stufe 5 und dem seiner regulären Stufe (bei Neueinstellung Stufe 1). Die Regelung war zunächst befristet bis Ende Juli 2010. Der Senat hat im April 2013 erklärt, dass die Zulage bis 31.12.2017 weitergewährt wird und individuell nicht mehr rückgängig gemacht werden soll. Wie es nach 2017 aber weitergeht, ist ungewiss. Einen dauerhaften Rechtsanspruch auf eine bessere Bezahlung hat man nur bei tariflichen Vereinbarungen! Nicht nur deshalb hat die GEW diese Zulagen-Regelung kritisiert.

Die Gehaltstabellen für Berliner Lehrkräfte sind für GEW-Mitglieder abrufbar unter <http://www.gew-berlin.de/3212.php>

Alle wichtigen Hinweise für BerufseinsteigerInnen bietet unsere Broschüre „Tipps für den Berufseinstieg in die Berliner Schule - 2013“, abrufbar unter <http://www.gew-berlin.de/berufseinstieg.php>

Fristverträge; befristete Vertretungseinstellungen

Seit 2006/07 können die Schulen 3 % ihres Personaletats eigenständig für befristete Vertretungseinstellungen (Personalkostenbudgetierung, PKB) nutzen. Die dauerhafte Personalausstattung beträgt nur noch 100 %. Aus diesem Grund hat die Zahl der Fristverträge erheblich zugenommen. Vertretungsbedarf ist aber Dauerbedarf!

Die GEW BERLIN lehnt befristete Verträge im Schulbereich ab, da sie nicht nur der pädagogisch notwendigen Kontinuität in den Schulen zuwiderlaufen, sondern für die Lehrerinnen und Lehrer zu einer hohen beruflichen Unsicherheit führen. Darüber hinaus ist mit den Fristverträgen ein extrem hoher Verwaltungsaufwand verbunden. Nicht selten warten die befristet angestellten Lehrkräfte lange auf ihr erstes Gehalt bzw. eine korrekte Gehaltszahlung.

Die Auswahl erfolgt aus dem Kreis der Bewerber/innen für Vertretungseinstellungen (aus der zentralen Datenbank für Vertretungslehrkräfte und den Direktbewerbungen bei der jeweiligen Schule). Die örtlichen Personalräte müssen beteiligt werden bei Arbeitsverträgen von mehr als drei Monaten Dauer und bei Vertragsverlängerungen über drei Monate hinaus. In der Regel werden befristete Verträge maximal bis zum Ende des Schuljahres abgeschlossen.

Für die befristeten Vertretungen muss man sich **in der zentralen online-Datenbank für Vertretungslehrkräfte** (BEO V) registrieren. **Diese ist ebenfalls zu finden unter http://www.berlin.de/sen/bildung/lehrer_werden/einstellungen/**

Man sollte sich parallel dazu **auch direkt an Schulen wenden**.

Für befristete Vertretungen können sich auch angehende Lehrer/innen mit dem Master of Education oder dem Ersten Lehramts-Staatsexamen (in der Wartezeit auf das Referendariat) oder andere HochschulabsolventInnen (auch mit Bachelor-Abschluss) bewerben. Bewerber/innen mit dem 2. Staatsexamen und den entsprechenden Fächern haben aber immer Vorrang!

Nicht eingestellt werden dürfen u. a. Bewerber/innen, die ihr Zweites Staatsexamen endgültig nicht bestanden haben. Lehramtsanwärter/innen (auch nach Abschluss der Prüfung vor Ende des Referendariats) kommen ebenfalls nicht für Vertretungsunterricht mit PKB-Verträgen in Betracht.

Die GEW BERLIN setzt sich entschieden dafür ein, dass Einstellungen in den Schuldienst unbefristet erfolgen. Die Personalausstattung muss dazu auf 110 % erhöht werden! Das Hüpfen von Fristvertrag zu Fristvertrag bietet keine berufliche Perspektive und führt nur dazu, dass noch mehr gut ausgebildete Lehrer/innen Berlin verlassen.

Noch ein wichtiger Hinweis für befristet Beschäftigte:

Spätestens 3 Monate vor Ende des Fristvertrages muss man sich persönlich bei der Agentur für Arbeit **arbeitssuchend melden!** Das gilt auch, wenn unklar ist, ob der Vertrag evtl. verlängert oder entfristet wird und selbst dann, wenn eine Weiterbeschäftigung in Aussicht gestellt wurde! Ist der Fristvertrag kürzer als drei Monate, muss die Meldung bereits innerhalb von drei Tagen nach Unterschrift unter den Fristvertrag erfolgen. Wer sich zu spät meldet, erhält von der Arbeitsagentur eine Sperrzeit von einer Woche.

Wer noch keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld I hat (den erwirbt man erst nach 12 Monaten versicherungspflichtiger Beschäftigung innerhalb der letzten zwei Jahre vor Arbeitslosigkeit), muss sich **nicht** vorher arbeitssuchend melden. Sofern ein Anspruch auf die Sozialleistung Arbeitslosengeld II („Hartz IV“) besteht, sollte aber frühzeitig ein Antrag beim zuständigen Job Center gestellt werden.

Unser Service für GEW-Mitglieder:

Wer Mitglied in der GEW ist, kann die umfassenden Beratungs- und Informationsmöglichkeiten nutzen, die wir in der Phase der Bewerbung und des Berufseinstieges anbieten. Das betrifft z.B.

- Fragen zum Bewerbungs- und Auswahlverfahren
- Möglichkeiten der Aufhebung des bisherigen Arbeitsvertrages
- Prüfung von Arbeitsverträgen (z. B. von privaten Schulen)
- Auskünfte zum möglichen Gehalt
- Fragen im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Elternzeit
- Kontakt zu den GEW-Personalräten und den GEW-Frauenvertreterinnen
- Fragen zur Arbeitslosigkeit (einschließlich Alg II)

Darüber hinaus bieten wir spezielle Seminare für neu eingestellte Lehrer/innen an, die GEW-Mitglieder ohne zusätzliche Kosten nutzen können.

(siehe <http://www.gew-berlin.de/seminare>)

Unterstützung beim Berufseinstieg findet ihr unter
<http://www.gew-berlin.de/berufseinstieg.php>

Also – nicht zögern! GEW-Mitglied werden!
Einfach online unter <http://www.gew-berlin.de>