

Telefonische Sprechzeit

donnerstags 09.00 – 16.00 Uhr oder nach Vereinbarung

Kontakt

Tino-Schwierzina-Str. 32, 13089 Berlin

Raum: 3.025 Tel.: 90249-1037/1038 Fax: 90249-1039

E-Mail: ute.klinkmueller@senbjf.berlin.de

*** Seite 1 zum Aushang *** mit Anhang zum Versand per E-Mail *** digital auf der PR-Website ***

Arbeiten in Zeiten des Personalmangels

Liebe Kolleg*innen,

in diesen Zeiten des extremen Personalmangels ist Arbeitszeit ein hart umkämpftes Gut. Dies schlägt sich auch in der Kommunikation an den Schulen nieder. Deutlich wurde dies aus einzelnen Rückmeldungen zur Personalversammlung, an der Kolleg*innen aufgrund dienstlicher Verpflichtungen nicht teilnehmen „durften“, obwohl alle Beschäftigten ein gesetzliches Recht auf Teilnahme haben.

Personalmangel bleibt erst einmal Dauerzustand. In diesem Dampfkessel ist der Zugriff auf die Arbeitszeit der Beschäftigten aus Sicht der Schulleitungen sehr wichtig, denn sie sind verantwortlich dafür, dass die Schule unter diesen schwierigen Bedingungen funktioniert. Für Beschäftigte ist es selbstverständlich auch unter den derzeitigen Bedingungen unabdingbar, Leben und Arbeiten unter einen Hut zu bekommen, demokratisches Engagement ausüben zu können (z.B. in Form einer Streikteilnahme), die persönliche und berufliche Weiterentwicklung zu gestalten (z.B. durch einen Schulwechsel oder eine andere Tätigkeit) und in diesem Sinne die eigenen Rechte wahrzunehmen.

Gerade wenn Personal fehlt, muss mit dem vorhandenen Personal sorgsam umgegangen werden, um nicht weitere Lücken zu reißen. Die Beschäftigten arbeiten mit einem großen Verantwortungs- und Bewusstsein gegenüber den Schüler*innen. Oft führt dies dazu, dass die eigenen Rechte nicht eingefordert werden oder dass sogar krank gearbeitet wird.

Die Interessen von Schulleitung und Beschäftigten stehen sich in diesen Fragen manchmal entgegen und es ist daher wichtig, dass alle Seiten gut über die Rechtslage zu verschiedenen Themen informiert sind, damit die verschiedenen Anliegen im Einvernehmen und möglichst konfliktfrei umgesetzt werden können. Zu einigen dieser Themen haben wir für Sie grundlegende Informationen und weiterführende Nachschlagemöglichkeiten zusammengestellt. In unseren telefonischen Beratungen unterstützen wir Sie gerne, falls weitere Fragen aufkommen.

Beschäftigten raten wir, bei planbaren Abwesenheiten (z.B. längerfristig bekannten Fortbildungswünschen) rechtzeitig das Gespräch mit der Schulleitung zu suchen und Anträge frühzeitig auf den Dienstweg zu geben (Schulleitung – Schulaufsicht – Personalstelle). Bedenken Sie die Nöte der Schulleitung mit und helfen Sie, Planungssicherheit herzustellen.

Mit freundlichen Grüßen

Ute Klinkmüller

Vorsitzende PR Pankow

Wiebke Senff

Frauenvertreterin

Dr. Hartmut Engel

Schwerbehindertenvertreter

Umgang mit Abwesenheiten von Dienstkräften

Informationen und Ratschläge der Pankower Beschäftigtenvertretungen für einen kollegialen Umgang miteinander unter Bedingungen des Personalmangels

Die folgenden Angaben erfolgen ohne Gewähr, dienen lediglich der Information, stellen keine Rechtsberatung dar und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Arztbesuche
„Für Arztbesuche während der Arbeits- bzw. Dienstzeit gilt, dass Sie grundsätzlich gehalten sind, Untersuchungs- oder Behandlungstermine außerhalb Ihrer Dienstzeiten zu vereinbaren. Eine Ausnahme hiervon ist ausdrücklich nur dann möglich, wenn die ärztliche Behandlung (einschließlich Wege- und Wartezeiten) während der Dienstzeit erfolgen muss und dies durch eine ärztliche Bescheinigung nachgewiesen wird.“ Merkblatt der SenBJF dazu: http://pr-schulen-pankow.de/wp-content/uploads/2016/10/Abwesenheit-VV_schule_02_2010.pdf
Bildungszeit (ehemals Bildungsurlaub)
Ein Rechtsanspruch besteht „für die politische Bildung oder berufliche Weiterbildung oder zur Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten“. Arbeitnehmer*innen stehen zehn Tage Bildungszeit innerhalb von zwei aufeinanderfolgenden Kalenderjahren zur Verfügung, wenn das Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis seit mindestens sechs Monaten besteht. Für Beamt*innen gelten die entsprechenden Sonderurlaubsregelungen (siehe „Sonderurlaub“). Der Anspruch auf Bildungszeit kann von der Arbeitgeberin verwehrt werden, wenn <u>zwingende betriebliche Belange</u> oder <u>Freistellungsansprüche anderer Beschäftigter</u> , die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. (weitere Details zur Antragstellung: § 4 BiZeitG) Weitere Informationen: https://www.berlin.de/sen/arbeit/weiterbildung/bildungszeit/
„Bögertag“
„Lehrer werden an zwei Unterrichtstagen pro Schuljahr unter Fortzahlung der Besoldung vom Dienst freigestellt. Vom Schuljahr 2014/2015 an wird der Tag nach Christi Himmelfahrt als einer der unterrichtsfreien Tage festgelegt. Mit dieser Festlegung ist der jeweilige Anspruch abgegolten. Das Vorziehen oder Nachholen der festgelegten Freistellungstage ist nicht zulässig. Seit dem Schuljahr 2005/2006 kann der zweite unterrichtsfreie Tag von jedem Lehrer individuell in Anspruch genommen werden. Ist die Inanspruchnahme des individuell festgelegten Tages aus dienstlichen Gründen nicht möglich, kann diese längstens bis zum Ende des auf das laufende Schuljahr folgenden Schulhalbjahres nachgeholt werden.“ (§ 2a AZVO)
Familie und Beruf – Vereinbarkeit
Der Frauenförderplan sieht diverse Maßnahmen in den Bereichen Arbeitszeitregelungen, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen vor, die von Schulleitungen, Schulaufsicht und Senatsbildungsverwaltung verbindlich umzusetzen sind, um berufstätigen Eltern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen (Vgl. Frauenförderplan, S. 30-32). Dazu beraten Sie Frauenvertreterin und Personalrat. Weitere Informationen: https://www.berlin.de/sen/bjf/ueber-uns/artikel.125267.php

Fortbildungen

„Die Lehrkräfte sind verpflichtet, sich regelmäßig insbesondere in der unterrichtsfreien Zeit fortzubilden.“ (§ 67 Abs. 7 SchulG) Eine Fortbildung innerhalb der Arbeitszeit auch für weiteres pädagogisches Personal kann von der Schulleitung genehmigt werden. Bei bestimmten Veranstaltern (Senatsverwaltung, LISUM, Verwaltungsakademie u.a.) gilt dies als Dienstzeit, für die kein Sonderurlaub genommen werden muss. Die Prioritäten der Dienstausbildung setzt dabei die Schulleitung fest.

Merkblatt der SenBJF: http://pr-schulen-pankow.de/wp-content/uploads/2017/01/merkblatt_freistellung.pdf

Der Antrag wird mit dem „Antrag auf Freistellung“ in zweifacher Ausfertigung gestellt:

https://fortbildung-regional.de/formulare/antrag_freistellung.pdf

Es gelten die Regelungen zum Sonderurlaub (siehe dort).

Gewerkschaften und Verbände

Die Tätigkeit der Gewerkschaften und Berufsverbände ist durch das Grundgesetz geschützt (Art. 9 Abs. 3 GG). Sonderurlaub (siehe dort) kann den jeweiligen Mitgliedern entweder für „förderwürdige staatspolitische Zwecke“ (§ 4 Nr. 1 SUrlVO) oder „für die Teilnahme an Sitzungen, Tagungen, Lehrgängen und sonstigen Veranstaltungen“ (§ 4 Nr. 4 SUrlVO) gewährt werden. Nach Nr. 4 gilt als Voraussetzung, dass „der Beamte Mitglied der Organisation ist und a) als Beauftragter seiner Organisation teilnimmt oder für die Teilnahme persönlich bestimmt worden ist oder b) die Teilnahme die Wahrnehmung einer Verpflichtung darstellt, die gewerkschaftlichen, wissenschaftlichen oder fachlichen Zwecken von Berufsverbänden dient, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.“ Im Falle von Nr. 4b (Wahrnehmung einer Verpflichtung) gilt demnach eine hohe Hürde, einen Freistellungsantrag abzulehnen. Das soll sicherstellen, dass die Gremien von Gewerkschaften und Verbänden (z.B. Delegiertenkonferenzen) ihre Mitglieder versammeln können. Für Mitglieder bestimmter Gremien gilt gemäß § 6 SUrlVO und § 29 Abs. 4 TV-L eine Ausnahme von der Höchstdauer des Sonderurlaubs. Diese Gremien können über die jeweilige Gewerkschaft bzw. den jeweiligen Berufsverband erfragt werden.

Kinderbetreuung

Im Zuge der Corona-Pandemie wurden die Freistellungsmöglichkeiten für berufstätige Eltern mehrfach ausgeweitet. Die jeweils aktuelle Fassung unserer entsprechenden PR-Info finden Sie hier: <https://pr-schulen-pankow.de/tag/kinderbetreuung/>

Krankheit

Umfassende Informationen der SenBJF finden Sie in diesem Merkblatt:

http://pr-schulen-pankow.de/wp-content/uploads/2016/10/Abwesenheit-VV_schule_02_2010.pdf

u.a. auch Regelungen zu den sogenannten „k.o.K-Tagen“. Der Begriff k.o.K. (krank ohne Krankenschein) bedeutet, dass bei einer Erkrankung von maximal drei Krankheitstagen unter bestimmten Umständen, wie in der Tabelle im Merkblatt erläutert, auf einen Arztbesuch und damit Krankenschein verzichtet werden kann.

Besonders Beschäftigte im Bildungsbereich neigen dazu, trotz Krankheit zu arbeiten und zumindest Aufgaben bereitzustellen. Es ist wichtig für eine schnelle Gesundung, dass daraus keine Erwartungshaltung entsteht, Beschäftigte müssten so handeln. Wir wissen aus gutem Grund nicht, woran ein*e Kolleg*in erkrankt ist und es dient nicht dem schnelleren Gesunden, wenn seitens der Schule Druck aufgebaut wird.

Kündigung / Auflösungsvertrag

Nach § 34 TV-L gelten für Beschäftigte bestimmte Kündigungsfristen jeweils zum Ende eines Kalendervierteljahres. Auflösungsverträge können „jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen“ abgeschlossen werden (§ 33 TV-L). Beschäftigte haben keinen Rechtsanspruch darauf, die Kündigungsfrist mit Hilfe eines Auflösungsvertrages zu verkürzen. Dies geht nur, wenn Schulleitung, Schulaufsicht und Personalstelle einverstanden sind. Der Antrag wird auf dem Dienstweg gestellt. Wenn Beschäftigte ihr Arbeitsverhältnis auflösen wollen, dann liegen dafür in der Regel handfeste persönliche Gründe vor. Hier sollte das Gespräch mit der Schulleitung gesucht werden. Oftmals zahlt es sich nicht aus, Beschäftigte gegen ihren Willen in einem Arbeitsverhältnis zu halten, das diese aus wichtigem Grund schnell auflösen wollen.

Mehrarbeit

„Der Beamte ist verpflichtet, ohne Vergütung über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus Dienst zu tun, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern und sich die Mehrarbeit auf Ausnahmefälle beschränkt.“ (§ 9 AZVO; nach § 44 TV-L gilt die Regelung für Tarifbeschäftigte entsprechend.) Bei Lehrkräften gilt nur die Anordnung zusätzlicher Unterrichtsstunden als Mehrarbeit. Eine regelmäßige Anordnung von Vertretungsunterricht aufgrund einer Unterausstattung der Schule würde nicht aufgrund eines zwingenden Grundes erfolgen. Da müssten andere Instrumente, wie eine befristete Einstellung, greifen. Weitere Informationen: <https://pr-schulen-pankow.de/wp-content/uploads/2020/12/Mehrarbeitflyer-Stand-2020.pdf> Für alle an Schule Beschäftigten, die keine Lehrkräfte sind, gilt § 7 Abs. 7 TV-L (Überstunden).

Personalrat / Frauenvertretung / Schwerbehindertenvertretung

Mitglieder der Beschäftigtenvertretungen üben ihre Tätigkeit ehrenamtlich aus (§ 42 Abs. 1 PersVG) und werden dafür entsprechend freigestellt (§ 43 PersVG). Personalratsmitglieder, die ihr Amt nicht in Vollfreistellung ausüben, können vom Gremium über ihr reguläres Freistellungsvolumen hinaus zur Durchführung erforderlicher Aufgaben entsandt werden (§ 42 Abs. 2 PersVG). Sie werden damit von ihren zeitgleichen dienstlichen Verpflichtungen freigestellt. Darüber hinaus sind Personalratsmitglieder „für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen vom Dienst freizustellen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind“ (Absatz 3). Weitergehende Schulungsansprüche bestehen gemäß Absatz 4. Das Recht auf Schulungen für Frauenvertreterinnen und Schwerbehindertenvertreter*innen ist in § 16 LGG bzw. § 96 SGB IX geregelt.

Personalversammlung

„Die Personalversammlung besteht aus den Dienstkräften der Dienststelle.“ (§ 45 PersVG)
„Die Personalversammlung findet während der Arbeitszeit statt, soweit nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.“ (§ 48 PersVG) Der Personalrat kündigt den Termin der Personalversammlung in der Regel am Ende eines Schuljahres an, so dass dieser für die kommende Schuljahresplanung berücksichtigt werden kann. Die Teilnahme an der Personalversammlung darf Beschäftigten nicht verwehrt werden. Senatsbildungsverwaltung und Personalräte haben sich darauf geeinigt, die Personalversammlung in der Regel auf 12 Uhr zu terminieren.

Schwangerschaft

Mit der Anzeige einer Schwangerschaft kommt eine Kollegin in ein sofortiges befristetes Beschäftigungsverbot, bis ihr Immunstatus durch die Betriebsärztin / den Betriebsarzt festgestellt wurde. Danach (etwa 2 Wochen) konnten vor der Coronazeit viele Frauen an ihren Arbeitsplatz zurückkeh-

ren und kamen ab dem 6. Monat in den Innendienst. Unter den momentanen Pandemiebedingungen sind schwangere Frauen nicht an Schulen tätig, da weder der Schutz vor, noch die medizinische Versorgung bei einer Corona-Erkrankung gewährleistet werden kann und die Schulleitungen die rechtlichen Folgen einer Erkrankung nicht tragen können. Das bedeutet, dass schwangere Frauen in enger Absprache mit der Schulleitung an einem alternativ geeigneten Ort arbeiten können (ohne zufälligen Personenverkehr, meist im häuslichen Arbeitszimmer). Wenn dies nicht möglich ist, erhalten sie ein betriebliches Beschäftigungsverbot durch die Schulleitung. Bei weiteren Fragen, wenden Sie sich jederzeit gerne an Wiebke Senff, die Pankower Frauenvertreterin.

Schwerbehinderung

Für schwerbehinderte Beschäftigte gelten eine Reihe von Erleichterungen im Schulalltag, die gewährleisten sollen, dass sie ihre Arbeitsleistung erbringen können, ohne krankheitsbedingt auszufallen. Sie sind nicht zur Mehrarbeit verpflichtet. Außerdem gelten ab einem bestimmten Grad der Behinderung bestimmte Stundenermäßigungen. Individuell können weitere Erleichterungen gewährt werden und in Präventionsgesprächen im Beisein des PR, der FV und des SbV verabredet werden. Es berät Sie Dr. Hartmut Engel, der Pankower Schwerbehindertenvertreter.

Sonderurlaub

„Dem Beamten¹ kann [...] Urlaub unter Fortzahlung der Besoldung gewährt werden, soweit die Ausübung der Tätigkeit außerhalb der Dienstzeit nicht möglich ist und dienstliche Belange nicht entgegenstehen“. Aufgezählt sind dann in § 4 Abs. 1 und in § 5 SUrlVO eine Reihe von Anlässen.

„Eine Beurlaubung zu Lehrgängen und sonstigen Veranstaltungen ist nicht zulässig, wenn diese ganz oder überwiegend der allgemeinen Bildung dienen.“ (§ 4 Abs. 2)

„Der Urlaub nach den §§ 4 und 5 darf, auch wenn er für mehrere der in diesen Vorschriften genannten Zwecke gewährt wird, insgesamt zwölf Arbeitstage innerhalb von zwei aufeinander folgenden Kalenderjahren nicht überschreiten“. (§ 6 SUrlVO).

Sonderurlaub unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gewährt werden (§ 28 TV-L). Für Beamt*innen gelten die Regelungen des § 55 LBG.

Antragsformulare finden Sie hier: <https://pr-schulen-pankow.de/service/formulare/>

¹ Die SUrlVO gilt entsprechend auch für Arbeitnehmer*innen. Lange war dies in den „Richtlinien über den Urlaub der Arbeitnehmer aus besonderen Anlässen“ geregelt, die darauf verwiesen, dass die SUrlVO für Arbeitnehmer*innen entsprechend gilt. Sie wurden ersetzt durch einen Hinweis im Arbeitsmaterial zu § 29 TV-L, der inhaltlich das Gleiche regelt.

Streik

Regelungen zum Streikrecht können Sie bei der ggf. zum Streik aufrufenden Gewerkschaft erfragen.

Teilzeit

In § 6 TzBfG ist geregelt, dass „der Arbeitgeber [...] den Arbeitnehmern, auch in leitenden Positionen, Teilzeitarbeit nach Maßgabe dieses Gesetzes zu ermöglichen“ hat. Näheres ist in § 11 TV-L bzw. § 54 LBG festgelegt.

Nach einem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 16.07.2015 muss bei Lehrkräften gewährleistet werden, dass sich der Teilzeitanteil nicht nur auf die Unterrichtstätigkeit bezieht. Auch bei außerunterrichtlichen Tätigkeiten ist ein entsprechender Anteil zu gewährleisten oder ein entsprechender Ausgleich zu schaffen. Weitere Informationen dazu finden Sie hier:

<https://pr-schulen-pankow.de/informationen/teilzeit/>

Laut Frauenförderplan (5.2) müssen die Gesamtkonferenzen gemäß § 79 Abs. 3 Nr. 9 SchulG ein Teilzeitkonzept erstellen, das diesen Anspruch schulspezifisch konkretisiert. Personalrat und Frauenvertretung beraten dazu Beschäftigte und Schulleitungen.

Umsetzung

Anträge auf Umsetzung können von Beschäftigten auf dem Dienstweg gemäß Nr. 6 DV Umsetzungen gestellt werden. Die Beschäftigtenvertretungen unterstützen auf Wunsch dabei. Es besteht kein Rechtsanspruch auf Umsetzung gemäß dem ersten Antrag. Bei wiederholter fristgerechter Antragstellung und Bedarf an der gewünschten Schule bzw. in der gewünschten Region erfolgt allerdings „eine Umsetzung spätestens mit Ablauf des zweiten Jahres nach erstmaliger Antragstellung (15. Januar eines jeden Jahres) zum darauffolgenden neuen Schuljahr“.

Die Frauenvertreterin berät Kolleg*innen mit Familienpflichten bei Umsetzungswünschen.

https://pr-schulen-pankow.de/wp-content/uploads/2021/08/DV-Umsetzungen-08_2021.pdf

Urlaub

Für Lehrkräfte (inkl. Pädagogische Unterrichtshilfen) ist der Urlaubsanspruch mit den Ferien abgegolten. Verwaltungsangestellte arbeiten „die Ferien heraus“ und haben dafür eine individuelle Wochenarbeitszeit.

Erzieher*innen und Sozialpädagog*innen nehmen ihre sechs Wochen Erholungsurlaub nach Absprache im Team. Es gelten das BUrlG und § 26 TV-L.

Verhinderung aus persönlichen Gründen

Ein Beschäftigter wird freigestellt, wenn er „für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird“ (§ 616 BGB). Details dazu werden in § 29 Abs. 1 TV-L bzw. § 7 SUrlVO ausgeführt. Dazu gehören Gründe wie die Niederkunft der Ehefrau oder der Tod eines Verwandten ersten Grades.

Versetzung

Zum Thema „Versetzung in ein anderes Bundesland“ hat die Gesamtfrauenvertretung einen Info-Flyer erstellt: <https://pr-schulen-pankow.de/wp-content/uploads/2021/11/GFV-Info-Versetzung-01.10.2021.pdf>

Diese Angaben erfolgen ohne Gewähr, dienen lediglich der Information, stellen keine Rechtsberatung dar und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Stand: 18.11.2021

Verwendete Abkürzungen:

AZVO	Arbeitszeitverordnung		
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch		
BiZeitG	Berliner Bildungszeitgesetz	LGG	Landesgleichstellungsgesetz
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz	PersVG	Personalvertretungsgesetz
DV	Dienstvereinbarung	SchulG	Schulgesetz
Ffpl	Frauenförderplan	SGB	Sozialgesetzbuch
GG	Grundgesetz	SUrlVO	Sonderurlaubsverordnung
LBG	Landesbeamtengesetz	TV-L	Tarifvertrag der Länder
		TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz