

PERSONALRAT



der allgemeinbildenden Schulen Lichtenberg (Sen BJF)

An alle

Lichtenberger Schulen

zum Aushang

INFO 7/2021

16.12.2021

Liebe Kolleg*innen,

für die letzten Tage dieses anstrengenden und kräftezehrenden Kalenderjahres wünschen wir Ihnen erholsame Feiertage, Gesundheit und viel Kraft für 2022.

Wir werden Sie weiterhin im neuen Jahr bei Problemen oder Anfragen unterstützen.

Beachten Sie bei der Planung für das Schuljahr 2022/23, dass Anträge auf Teilzeit bzw. Umsetzung bis zum 15. Januar 2022 auf dem Dienstweg gestellt werden müssen. Um insbesondere Umsetzungsanträge unterstützen zu können, bitten wir Sie, dem Personalrat eine Kopie zukommen zu lassen.

Als Anlage zu dieser PR-Info finden Sie eine mehrseitige Information zum Thema „Umgang mit Abwesenheiten von Lehrkräften“. Diese beinhaltet auch einige Links zu Dokumenten auf der Internetpräsenz des Personalrates. So ist auch diese PR-Info wieder unter:



www.pr-schulen-lichtenberg.de



abrufbar. Verweisen möchten wir auch auf Unterstützungsangebote für Schulleitungen und Beschäftigte, die in Zusammenarbeit der Beschäftigtenvertretungen, dem SIBUZ und der Gesundheitskoordinatorin erstellt wurden. Den Wegweiser zu den Unterstützungsangeboten finden Sie unter:

<https://pr-schulen-lichtenberg.de/service/hilfe-fuer-sl-und-beschaeftigte/wegweiser/>

Ihr Personalrat

Annekathrin Pester
Vorsitzende



Umgang mit Abwesenheiten von Dienstkräften

Informationen und Ratschläge für einen kollegialen Umgang miteinander unter den Bedingungen des Personalmangels und der Pandemie



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-lichtenberg.de/data/documents/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 zwingende betriebliche Belange oder Freistellungsansprüche anderer Beschäftigter, 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 Dienstaufübung setzt dabei die Schulleitung fest.

Merkblatt der SenBJF: http://pr-schulen-lichtenberg.de/data/documents/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 Sie hier:

<http://pr-schulen-lichtenberg.de/data/documents/rsivnr.66-2021v.26.11.2021-2.pdf>



Krankheit

Umfassende Informationen der SenBJF finden Sie in diesem Merkblatt:

http://pr-schulen-lichtenberg.de/data/documents/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* 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.



Mehrarbeit

und Ausgleich

„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:

<http://pr-schulen-lichtenberg.de/data/documents/Mehrarbeit.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. § 179 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 zurückkehren 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 die 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 (für Lehrkräfte/PUs) bzw. 5 Tage Zusatzurlaub für alle anderen Beschäftigte pro Kalenderjahr). Individuell können weitere Erleichterungen gewährt werden und in Präventionsgesprächen im Beisein des PR, der FV und des SbV verabredet werden. Es berät Sie der Schwerbehindertenvertreter.



Sonderurlaub

„Dem Beamten 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 SUrIVO 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-lichtenberg.de/service/dokumente/dokumente-zur-schulorganisation/>

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-lichtenberg.de/service/dokumente/dokumente-zur-schulorganisation/>

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.

http://pr-schulen-lichtenberg.de/data/documents/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:

<http://pr-schulen-lichtenberg.de/data/documents/GFV-Info-Versetzung-01.10.2021.pdf>

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

Verwendete Abkürzungen:

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