

Gemeinsame Info der Beschäftigten- vertretungen der allgemeinbildenden Schulen Pankow

PERSONALRAT:

Ute Klinkmüller (Vorsitzende)
ute.klinkmueller@senbjf.berlin.de Tel.: 90249-1037 Fax: -39
Telefonische Sprechzeit: Do 9-16 Uhr oder n. Vereinbarung

FRAUENVERTRETERIN:

Wiebke Senff (stv. FV: Michelle Ritzmann)
wiebke.senff@senbjf.berlin.de Tel.: 90249-1032 Fax: -39

SCHWERBEHINDERTENVERTRAUENSPERSON:

Daniela Wegner (stv. SbV: Silvia Tegge)
Daniela.wegner@senbjf.berlin.de Tel.: 90249-1034 Fax: -39

Tino-Schwierzina-Str. 32, 13089 Berlin, 3. OG

Nr. 2/2024

19.09.2024

www.berlin.de/gpr/pankow

(Neufassung der PR-Info 12 / 2021)

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

Arbeitszeit - ein hart umkämpftes Gut

Liebe Kolleg*innen,

in diesen Zeiten des extremen Personalmangels und allgemeiner Überlastung ist Arbeitszeit ein hart umkämpftes Gut. Dies schlägt sich auch in der Kommunikation an den Schulen nieder.

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 Verantwortungsbewusstsein 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

Daniela Wegner
Schwerbehindertenvertrauensperson

Ich bin dann mal weg - Kleines ABC der Abwesenheitsgründe
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.

Abbruch des Dienstes/der Arbeit wegen Dienst/Arbeitsunfähigkeit

Auszug aus dem Merkblatt der SenBJF:

„Der Abbruch des Dienstes wegen Dienstunfähigkeit an einem Tag, an dem der Dienst zwar begonnen, jedoch vorzeitig wegen Krankheit beendet werden muss, ist unabhängig von der Dauer der erbrachten Dienstzeit nicht als Krankheitstag zu zählen. Für einen solchen Tag wird Dienstbefreiung erteilt und die Sollarwesenheitszeit gilt als erfüllt.“ Das gilt auch für Angestellte.

Arztbesuche

Der Tarifvertrag der Länder (§29 Nr. 1f) benennt ärztliche Behandlungen von Beschäftigten, die während der Arbeitszeit erfolgen müssen – einschließlich der erforderlichen Wegezeiten - als Anlass, zu dem Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts freigestellt werden.

„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:

www.berlin.de/gpr/oertliche-personalraete/pankow/download/abwesenheit-vv_schule_02_2010.pdf

AZK (Arbeitszeitkonto)

Zwischen 2003 und 2014 wurde im Land Berlin für vollbeschäftigte Lehrkräfte ein Arbeitszeitkonto angelegt als Ausgleich für eine Pflichtstundenerhöhung (die immer noch weiterbesteht, aber ab 2014 ohne AZK). Es gibt drei Möglichkeiten der Verwendung der Stunden: erstens die Umwandlung in Ermäßigungsstunden (8 AZK-Tage für eine wöchentliche Ermäßigungsstunde pro Schuljahr, dabei ab dem Schuljahr nach dem 58. Geburtstag: Umwandlung in max. drei Ermäßigungsstunden, ab dem Schuljahr nach dem 63. Geburtstag: maximal 6); zweitens: das Abummeln vor der Pensionierung/ des Ruhestandes und drittens die Auszahlung (dann allerdings versteuert)

Beendigung der Tätigkeit/ Kündigung / Auflösungsvertrag

Nach § 34 TV-L gelten für Beschäftigte je nach Beschäftigungsdauer 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.

Manchmal gibt es aber auch bessere Lösungen als eine Kündigung, z.B. unbezahlten Sonderurlaub (s.u.), Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz oder eine Umsetzung (s.u.). Denn sollte man nach einer Kündigung wieder im öffentlichen Dienst arbeiten wollen, hat man möglicherweise Stufenlaufzeit verloren durch die Unterbrechung sowie eine Lücke in der Erwerbsbiographie.

Betreuung erkrankter Kinder -> Kind krank Betreuung von Angehörigen

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. [...] 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)

Das gilt übrigens auch für Pädagogische Unterrichtshilfen, denn Pädagogische Unterrichtshilfen sind Lehrkräfte.

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. 93ff).

Dazu beraten Sie die Frauenvertreterin und der Personalrat.

Weitere Informationen und den Frauenförderplan zum Download finden Sie unter:

<https://www.berlin.de/sen/bjf/ueber-uns/frauenfoerderung>

Fortbildungen

„Die Lehrkräfte sind verpflichtet, sich regelmäßig insbesondere in der unterrichtsfreien Zeit fortzubilden.“ (§ 67 Abs. 7 SchulG) Seit 2022 sogar verpflichtend 600 min pro Schuljahr (Verordnung über die Fortbildung für Lehrkräfte im Land Berlin - FBLVO) für alle Lehrkräfte, auch die in Teilzeit tätigen. Eine Fortbildung innerhalb der Arbeitszeit auch für weiteres pädagogisches Personal kann von der Schulleitung genehmigt werden. Bei bestimmten Veranstaltern (Senatsverwaltung, Verwaltungsakademie u.a.) gilt dies als Dienstzeit, für die kein Sonderurlaub genommen werden muss. Die Prioritäten der Dienstausbildung legt dabei die Schulleitung fest.

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

https://www.berlin.de/gpr/oertliche-personalraete/pankow/download/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 „förderungswürdige 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.

Krankheit des Kindes

Die Anzahl der regulären Kinderkrankentage (für Kinder bis 12 Jahre) erhöht sich für Angestellte - gegenüber den Jahren vor der Corona-Pandemie - von 10 auf 15 Arbeitstage pro Kind und Elternteil im Jahr. Für Alleinerziehende sind es statt 20 nun 30 Arbeitstage. Bei mehreren Kindern können künftig insgesamt bis zu 35 Arbeitstage pro Elternteil genommen werden oder 70 Arbeitstage im Falle von Alleinerziehenden. Dies gilt in den Jahren 2024 und 2025. Wird das Kind stationär behandelt, gibt es ab 2024 einen zeitlich unbegrenzten Anspruch auf Kinderkrankengeld. SGB V §45 (aktuelle Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch)

Auch neu: Eltern können u.U. ärztliche Bescheinigungen, dass sie ein krankes Kind betreuen müssen, nun auch telefonisch und ohne Praxisbesuch bekommen.

Berliner Verbeamtete sind hier schlechter gestellt: Sie erhalten im Jahr bis zu vier Tage bezahlten Sonderurlaub bei schwerer Erkrankung von Kindern bis zu 12 Jahren, darüber hinaus ggf. unbezahlten Sonderurlaub.

Krankheit und Regelungen zu den sogenannten „k.o.K-Tagen“

Umfassende Informationen der SenBJF finden Sie im Merkblatt

www.berlin.de/gpr/oertliche-personalraete/pankow/download/abwesenheit-vv_schule_02_2010.pdf

Der Begriff k.o.K. (krank ohne Krankenschein) bedeutet, dass bei einer Erkrankung von maximal drei Krankheitstagen unter bestimmten Umständen auf einen Arztbesuch und damit auf einen Krankenschein verzichtet werden kann (siehe Merkblatt).

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, dass Beschäftigte so handeln müssten. 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.

Nicht vergessen: Arbeitnehmer sollten sich bei eigener Krankheit auch bei Krankheit des Kindes sofort beim Arbeitgeber melden.

Wichtig, gilt nur in Berlin: Am ersten Arbeitstag nach der Krankheit muss eine Dienstantrittsmeldung durch das Sekretariat erfolgen. (Wenn das unbesetzt ist, z.B. in den Ferien, meldet man sich selbst direkt bei der Personalstelle: personalstelle-region03@senbjf.berlin.de).

Krankengeld

In dieser Angelegenheit wenden Sie sich bitte an Ihre Krankenkasse.

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. In der Personalversammlung legt der PR Rechenschaft ab über seine Arbeit und es werden Informationen und Forderungen zu aktuellen Themen ausgetauscht.

Sabbatical (NEU)

Ein Sabbatical ist eine besondere Form der Teilzeit. Es unterteilt sich in eine Anspar- und eine Freistellungsphase. In der **Ansparphase** verzichten Beschäftigte auf einen Teil ihres Gehalts, um es in der **Freistellungsphase** trotz Freistellung weiterhin ausgezahlt zu bekommen. Beamte können bereits nach der Hälfte der Ansparphase in die Freistellungsphase übergehen. Angestellte können erst nach der vollständigen Ansparphase in die Freistellungsphase wechseln.

Im Krankheitsfall während der Freistellungsphase müssen Sie sich bei der Personalstelle krank und nach Gesundung auch wieder gesund melden, um eventuelle Eingliederungsmaßnahmen nicht zu gefährden. Sie sind nicht aus dem Schuldienst herausgenommen, sondern „nur in Teilzeit“.

weitere Infos dazu: https://www.berlin.de/landesverwaltungsamt/assets/personalservice/formulare-merkblaetter/tv-l_11_anlage.pdf

Achtung bei Verbeamtung von Bestandslehrkräften ab 2022-2026: Erfolgt in der Ansparphase von Angestellten eine Verbeamtung, dann muss das bereits laufende Modell abgebrochen und neu beantragt werden (gespartes Geld wird ausgezahlt).

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 später) können die meisten Frauen an ihren Arbeitsplatz zurückkehren. Eine Gefährdungsbeurteilung durch die Schulleitung stellt dabei fest, ob und welche Schutzmaßnahmen ~~dabei~~ getroffen werden müssen. Ist die Gefährdung zu groß, erteilt die Schulleitung ein betriebliches Beschäftigungsverbot. Bei weiteren Fragen, wenden Sie sich jederzeit gerne an Wiebke Senff (wiebke.senff@senbjf.berlin.de), die Pankower Frauenvertreterin.

Wir haben auch einen Flyer mit Informationen und Hinweisen zum Mutterschutzgesetz:

<https://www.berlin.de/gpr/oertliche-personalraete/pankow/flyer/mutterschutz-1408655.php>

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 auch für gleichgestellte Beschäftigte gewährt werden und in Präventionsgesprächen im Beisein des PR, der FV und des SbV verabredet werden. Es berät Sie Daniela Wegner daniela.wegner@senbjf.berlin.de die Pankower Schwerbehindertenvertreterin.

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 (z.B. gewerkschaftliche Zwecke). „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: www.berlin.de/gpr/oertliche-personalraete/pankow/formulare

¹ Die SURlVO gilt entsprechend auch für Arbeitnehmer*innen. Lange war dies durch Verweis in den „Richtlinien über den Urlaub der Arbeitnehmer aus besonderen Anlässen“ geregelt, 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.

Laut Frauenförderplan (3.1.2) müssen die Gesamtkonferenzen gemäß § 79 Abs. 3 Nr. 9 SchulG Grundsatzbeschlüsse zur Entlastung von Teilzeitbeschäftigten treffen und diese evaluieren. Die Grundsatzbeschlüsse müssen allen hinzukommenden Beschäftigten bekannt gegeben werden und ihre Wirksamkeit soll mindestens einmal im Schuljahr in einer Gesamtkonferenz überprüft werden. Personalrat und Frauenvertretung beraten dazu Beschäftigte und Schulleitungen.

→ Sabbatical

Beim Sabbatical handelt es sich um eine besondere Form der Teilzeitgestaltung.

TV-L <https://www.tdl-online.de/tarifvertraege/tv-l>

LBG <https://gesetze.berlin.de/bsbe/document/jlr-BGBE2009pG9>

Umsetzung an eine andere Schule (Versetzung in anderes Bundesland, siehe -> Versetzung)

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 Antrag-stellung 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://www.berlin.de/gpr/oertliche-personalraete/pankow/download/dv-umsetzungen-08_2021.pdf Erfolgt keine Umsetzung, muss man den Antrag erneut stellen, er verlängert sich nicht automatisch.

Urlaub

Für Lehrkräfte (inkl. Pädagogische Unterrichtshilfen) ist der Urlaubsanspruch mit den Ferien abgegolten. Verwaltungsangestellte und Schulpsycholog*innen 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. Im betrieblichen Interesse sind Erzieher*innen angehalten, ihren Urlaub innerhalb der Ferienzeit zu nehmen. Es gibt allerdings keine Rechtsgrundlage, die eine Inanspruchnahme von Urlaubstagen außerhalb der Ferien untersagt.

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 SURIVO ausgeführt. Dazu gehören Gründe wie die Niederkunft der Ehefrau oder der Tod eines Verwandten ersten Grades.

Durch den Tarifvertrag der Länder besteht für Angestellte nur ein Anspruch auf Sonderurlaub, wenn die Geburt durch die Ehefrau/eingetragene Lebenspartnerin erfolgt. Für Beamte gilt die Ausführungsvorschrift zur Sonderurlaubsverordnung. Gemäß dieser besteht ein Anspruch auch für die Geburt eines nichtehelichen Kindes (§ 1 Abs. 2 AV SURIVO).

Schulleitungen können auch hier einen Arbeitstag Sonderurlaub genehmigen, indem sie diesen Anlass als sonstigen dringlichen Grund anerkennen. (§ 29 Abs. 3 TV-L)

Versetzung

Zum Thema „Versetzung in ein anderes Bundesland“ hat die Gesamtfrauenvertretung einen Info-Flyer erstellt:

<https://www.berlin.de/gpr/oertliche-personalraete/pankow/download/gfv-info-versetzung-01102021.pdf>

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

Stand: 19.09.2024

Verwendete Abkürzungen:

AZVO	Arbeitszeitverordnung	LBG	Landesbeamten-gesetz
BGB	Bürgerliches Gesetz-buch	SurlVO	Sonderurlaubs-verordnung
BiZeitG	Berliner Bildungszeit-gesetz	PersVG	Personalvertre-tungsgesetz
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz	SchulG	Schulgesetz
DV	Dienstvereinbarung	TV-L	Tarifvertrag der Länder
Ffpl	Frauenförderplan	TzBfG	Teilzeitbefristungsgesetz
GG	Grundgesetz		