

Dienstvereinbarung über die Einsatzregelung für Teilzeit-Lehrkräfte

**zwischen der
Behörde für Bildung und Sport (Dienststelle)
und dem
Personalrat für das pädagogische Personal an Beruflichen Schulen (Personalrat)
wird folgende Dienstvereinbarung geschlossen:**

Vorbemerkung

Ein erheblicher Anteil der Lehrkräfte an den Schulen ist teilzeitbeschäftigt. Die Beschäftigung in Teilzeit erleichtert den Lehrerinnen und Lehrern, ihren Beruf mit ihren individuellen Lebenssituationen in Einklang zu bringen und ermöglicht die vermehrte Einstellung neuer Kolleginnen und Kollegen.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss in besonderer Weise Berücksichtigung finden. Da Teilzeitbeschäftigte überwiegend Frauen mit Kindern sind, ist hier insbesondere der Schutz der Familie und das Gleichstellungsgebot zu beachten. Die Dienststelle hat daher in der Vergangenheit die Teilzeitbeschäftigung von Lehrkräften in den unterschiedlichen rechtlichen Ausgestaltungen gefördert und wird sie weiterhin fördern.

§ 1 Grundsätze und Verfahrensweise

(1) Gemeinsame Aufgabe ist es, die berechtigten Belange der Beschäftigten mit den dienstlichen Erfordernissen in Einklang zu bringen. Dies erfordert die Bereitschaft aller Beteiligten zur Kooperation.

Teilzeitbeschäftigung soll für alle Beschäftigten zu keiner unangemessenen Benachteiligung und zu keiner Erhöhung von Belastungen führen.

(2) Die Verteilung des Arbeits- und Unterrichtseinsatzes teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte auf die Wochentage soll möglichst einvernehmlich zwischen den jeweiligen Lehrkräften und der Schulleitung vereinbart werden. Einvernehmliche Lösungen haben Vorrang vor den folgenden Regelungen der Dienstvereinbarung.

(3) Die Lehrkräfte teilen der Schulleitung bei Neueinstellung, Umsetzung oder der Stellung eines Antrages auf Teilzeitbeschäftigung mit, ob und wie viele freie Tage gemäß § 2 sie erhalten wollen, bzw. an welchen Tagen sie bestimmte Arbeitszeiten bevorzugen. Insbesondere bei im laufenden Schuljahr beantragter Teilzeitbeschäftigung in Elternzeit ist eine frühzeitige, mindestens die gesetzlichen Fristen beachtende Mitteilung an Personalsachgebiet und Schulleitung notwendig. Lehrkräfte, die bereits teilzeitbeschäftigt sind, teilen rechtzeitig, spätestens vier Wochen vor Ende der Unterrichtszeit eines Schuljahres, ihre Wünsche für das darauffolgende Schuljahr der Schulleitung mit. Damit erhält die Schulleitung die Möglichkeit, diese bereits bei der Unterrichtsverteilung und der Erstellung des Stundenplans zu berücksichtigen.

§ 2 Organisation des Unterrichtseinsatzes

Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte, die dies wünschen, werden im Unterricht von der Schulleitung so eingesetzt, dass sie

1. mit einem Beschäftigungsumfang von weniger als 2/3 der regelmäßigen Arbeitszeit zwei unterrichtsfreie Tage,

2. mit einem Beschäftigungsumfang von 2/3 bis 3/4 der regelmäßigen Arbeitszeit einen unterrichtsfreien Tag

erhalten, sofern überwiegende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Klärung dieser Belange soll in einem Verfahren nach § 3 geklärt werden.

§ 3 Verfahren bei Ablehnung

(1) Um eine Ablehnung von unterrichtsfreien Tagen gemäß § 2 zu vermeiden, sucht die Schulleitung gemeinsam mit den betroffenen Lehrkräften nach Lösungen, die die Hinderungsgründe ausräumen.

(2) Werden unterrichtsfreie Tage gemäß § 2 ganz oder teilweise abgelehnt, begründet die Schulleitung, welche Hinderungsgründe bestehen, warum sie nicht ausgeräumt werden können und ob statt unterrichtsfreier Tage andere Maßnahmen getroffen werden können, welche die Ablehnung ausgleichen. Zur Konfliktlösung kann auf Wunsch eines der Beteiligten der Vertrauensausschuss herangezogen werden.

(3) Hält die Schulleitung die Ablehnung daraufhin aufrecht, können sich die betroffenen Lehrkräfte an den Personalrat wenden. Sowohl die betroffenen Lehrkräfte als auch die Schulleitung können in diesem Ablehnungsfall die Entscheidung der Schulaufsicht herbeiführen.

§ 4 In-Kraft-Treten; Kündigung

Die Dienstvereinbarung tritt mit dem Tag der Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Schuljahres gekündigt werden; im Fall der Kündigung bleibt sie wirksam, bis sie durch eine neue Dienstvereinbarung ersetzt wird (§ 82 Abs. 2 Satz 2 HmbPersVG).

Für die Dienststelle

gez. Schuster

Hamburg, den 27. 02.2006

Für den Personalrat

gez. Viet

Hamburg, den 24.03.2006