

Dienstvereinbarung über die Einsatzregelung für Teilzeit-Lehrkräfte

**Zwischen der
Behörde für Bildung und Sport (Dienststelle)
und dem
Personalrat für das pädagogische Personal an Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen
(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 zu keiner unangemessenen Benachteiligung der Beschäftigten und 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.

Eine überproportionale Belastung durch Springstunden und Vertretungsunterricht soll vermieden werden. Vertretungsunterricht soll nicht an unterrichtsfreien Tagen erfolgen. Ein Arbeitseinsatz über den vorgesehenen Unterrichtsumfang hinaus, z.B. durch Ausflüge oder Unterrichtsgänge, soll zeitnah ausgeglichen 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. Hierfür können die in der **Anlage** zu dieser Dienstvereinbarung beispielhaft genannten Lösungswege genutzt werden.

(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

Für den Personalrat

gez. Schuster

gez. Kahle

Hamburg, den 10. Oktober 2005

Hamburg, den 25. Oktober 2005

Anlage zur Dienstvereinbarung über die Einsatzregelung für Teilzeit-Lehrkräfte an Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen

Die folgenden Vorschläge zeigen Möglichkeiten auf. Sie sind nicht als „Checkliste“ zu verstehen, die in allen Fällen abzuarbeiten ist. Ziel ist die Erreichung einvernehmlicher Lösungen bei der Unterrichtsverteilung.

Die Teilzeitkraft teilt der Schulleitung frühzeitig (spätestens vier Wochen vor Beginn der Sommerferien) ihre Wünsche für die Unterrichtsverteilung (Einsatz in Klassen und Kursen) und für die Stundenplangestaltung (u.a. Wunsch nach freien Tagen) mit, so dass sich rechtzeitig herausstellt, wo die Schulleitung mögliche Kollisionen zwischen Unterrichtseinsatz und Stundenplanwünschen der Teilzeitkraft sieht.

Einzelne Problemfelder und mögliche Lösungsansätze:

- Fächer, die täglichen Unterricht erfordern (Kernfächer)
 - Die Teilzeitkraft legt dar, wie sie die Unterrichtsverteilung auf weniger Tage kompensieren möchte: z.B. Unterricht in enger Kooperation zur Arbeit von parallel unterrichtenden Fachkolleginnen und Fachkollegen.
Plausibel erscheinende Vorstellungen sollten eine Chance auf Realisierung erhalten.
- Klassenlehreramt erfordert tägliche Anwesenheit:
 - Die Teilzeitkraft hilft beim Finden einer eng mit ihr kooperierenden Kollegin/eines Kollegen (Ko-Klassenlehrerin/Ko-Klassenlehrer oder Fachlehrerin/Fachlehrer), die/der die Klasse an den freien Tagen betreut.
- Lösungen für den Fall, dass der/die freie(n) Tag(e) – pädagogisch und organisatorisch begründet – nicht erreichbar ist/sind:
 - Die Schulleitung versucht einen Tausch in der Unterrichtsverteilung mit einer anderen Kollegin/einem anderen Kollegen zu erreichen.
 - Die Teilzeitkraft erklärt sich bereit, den entsprechenden freien Tag auf einen anderen Wochentag zu legen.
- Die Schulleitung bietet der Teilzeitkraft Ausgleich an, wenn ein freier Tag trotz aller Versuche nicht – wie gewünscht – möglich ist.

Solche Ausgleiche können u.a. sein:
 - Wahl der Lage der Stunde(n) am ursprünglich frei gewünschten Tag,
 - Zusage, im kommenden Schuljahr auf jeden Fall den (die) freien Tag(e) zu garantieren,
 - beim Verzicht auf den zweiten freien Tag (bei Lehrkräften mit weniger als 2/3 der regelmäßigen Arbeitszeit) Lage des verbleibenden freien Tages nach Wahl der Teilzeitkraft.
 - keine Springstunden

Neben den vorstehenden Vorschlägen kommt auch in Betracht, pädagogische Diskussionen in Schulen zu führen, die neben anderen Effekten auch die Möglichkeiten zur Gewährung von freien Tagen für Teilzeitkräfte erweitern: Z.B.:

- Die Schulaufsicht, die Schulleitungen und die Fachlehrerinnen und Fachlehrer fördern in der Sekundarstufe in den entsprechenden Fachkonferenzen die Diskussion über die effektive Nutzung von Doppelstunden (speziell in Mathematik, Deutsch und Fremdsprachenunterricht).
- Die Schulleitung trifft bei der Blockung von Kursen und der entsprechenden Stundenplanumsetzung am Anfang Setzungen, die für Fächer, in denen es nur eine oder zwei Teilzeitkraft/Teilzeitkräfte für den gesamten Fachunterricht gibt, fachfreie Tage zur Folge haben.