

Rahmenvereinbarung Mitarbeitermobilität von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der berufsbildenden Schulen

Präambel / Einleitung

Das Hamburger Institut für Berufliche Bildung (HIBB) als Dienststelle und der Gesamtpersonalrat (GPR) stimmen darin überein,

- dass die (zeitweilige) Tätigkeit an einer anderen Schule der persönlichen, unterrichtlichen und fachlichen Entwicklung dient,
- dass die freiwillige Mobilität gefördert werden sollte und
- dass beim Abbau von Personalüberhängen an Schulen die Interessen der Beschäftigten berücksichtigt werden müssen.

Bei Personalbewegungen sind die Anforderungen der berufsbildenden Schulen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Gesundheit der Beschäftigten zu berücksichtigen. Weiterhin besteht darüber Einigkeit, dass alle Beschäftigten der Schulen gleich behandelt werden müssen. Das HIBB und die beteiligten Schulen fördern und unterstützen alle von Personalbewegungen betroffenen Beschäftigten im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten. Das HIBB und der GPR schließen nachfolgende Dienstvereinbarung über die Verfahrensweise bei Personalbewegungen ab.

1. Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle staatlichen Berufsbildenden Schulen in Hamburg sowie für alle Beschäftigten dieser Schulen.

2. Förderungsinstrumente für die Mobilität

2.1 Vor dem Zeitpunkt der (teilweisen) Umsetzung von Lehrkräften

2.1.1 Praktikum und Hospitation

Der Lehrkraft wird, sofern ein Einsatz in einer veränderten Branche / einem veränderten Berufsfeld angestrebt wird oder vorgesehen ist, bereits vor der (teilweisen) Umsetzung die Möglichkeit gegeben, in der Branche bzw. dem Berufsfeld des zukünftigen Einsatzes ein Praktikum zur Einarbeitung zu absolvieren. Es gelten die Regelungen für Lehrkräftepraktika. Der Lehrkraft wird bereits vor der (teilweisen) Umsetzung an eine Schule einer anderen Branche oder Fachrichtung die Möglichkeit gegeben, an der Zielschule im Unterricht zu hospitieren und die Gestaltung des Unterrichts kennenzulernen.

2.1.2 Finanzierung

Schulen mit einem strukturellen Überhang von mehr als 3 % finanzieren die Maßnahmen unter 2.1.1 vollständig aus dem eigenen Budget. In allen anderen Fällen werden individuelle Lösungen vereinbart.

2.2 Nach dem Zeitpunkt der (teilweisen) Umsetzung von Lehrkräften

2.2.1 Einarbeitungsbefreiung

Vollständig umgesetzte Lehrkräfte erhalten bei dauerhafter Umsetzung an eine andere Schule und Einarbeitung in ein neues Berufsfeld eine Einarbeitungsbefreiung in Höhe von 6 WAZ für das erste Schulhalbjahr und 3 WAZ für das zweite Schulhalbjahr ab der Umsetzung.

Teilweise umgesetzte Lehrkräfte erhalten eine dem Aufwand angemessene Einarbeitungsbefreiung für das ganze Schuljahr.

2.2.2 Einarbeitungsunterstützung

Teilweise umgesetzte Lehrkräfte werden an der neuen Schule von einer Lehrkraft während des ersten ganzen Schuljahres ab der Umsetzung unterstützt. Die aufnehmende Schule schafft die Bedingungen für eine angemessene Einarbeitung der umgesetzten Kolleg/inn/en.

2.2.3 Finanzierung

Die für die Einarbeitung notwendigen Mittel werden vollständig vom HIBB über VOrM-Mittel finanziert.

2.3 PTF-Personal

Auf das pädagogisch-therapeutische Personal sind die Regelungen in Ziffer 2 sinngemäß anzuwenden.

2.4 Förderinstrumente für das technische und Verwaltungspersonal

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des weiteren Personals werden für Vorstellungs- und Informationsgespräche grundsätzlich freigestellt. Auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des technischen und Verwaltungspersonals (im Folgenden: TVP) wird vor der Umsetzung die Möglichkeit gegeben die Abläufe und Prozesse der neuen Schule für mindestens zwei Tage kennenzulernen.

Nach der Umsetzung erhält das weitere Personal angemessene Einarbeitungshilfen, wenn sich die Abläufe und Prozesse des Kennenlernens von der Herkunftsschule unterscheiden oder das Arbeitsgebiet sich geändert hat. Die Dienststellenleitung entwickelt für die Einarbeitung eine mit dem schulischen Personalrat abgestimmte Planung.

3. Verfahrensgrundsätze bei Schulwechsell

3.1 Unterstützung der Beschäftigten

Beim Umgang mit Schulwechsell, die durch Beschäftigte gewünscht werden, ist die Dienststellenleitung gehalten, die Wünsche gemäß den Grundsätzen der Personalentwicklung der Behörde unter Berücksichtigung der Belange der Dienststelle zum nächstmöglichen Zeitpunkt umzusetzen. Das HIBB und die beteiligten Schulen unterstützen die von Personalbewegungen betroffenen Beschäftigten im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten. Lehrkräfte und pädagogisch-therapeutisches Personal werden in Analogie zu der bestehenden KMK-Regelung spätestens zwei Jahre nach dem ersten Antrag von der Schule freigegeben. Für technisches und Verwaltungspersonal gelten die Regelungen der FHH.

3.2 Einvernehmen

Umsetzungen innerhalb der Dienststelle BSB erfolgen grundsätzlich möglichst mit Zustimmung der Beteiligten. Regionale oder fachliche Präferenzen der Beschäftigten sind bei Umsetzungen nach Möglichkeit zu berücksichtigen.

Die Zustimmung zu der Maßnahme wird durch die Unterschrift der betroffenen Beschäftigten dokumentiert.

Bei den folgenden Personengruppen sollen Umsetzungen grundsätzlich nur einvernehmlich erfolgen:

- Beschäftigte ab 58 Jahre
- Schwerbehinderte und Gleichgestellte
- Berufsanfänger bis zum dritten Beschäftigungsjahr
- In den vergangenen drei Jahren umgesetzte Beschäftigte

3.3 Kriterien für Umsetzungen

Wird an einer Schule durch einvernehmliche Personalbewegungen keine ausgeglichene Personalausstattung erreicht, sind bei der personellen Auswahl in Bezug auf (Teil-) Umsetzung fachliche, persönliche und soziale Aspekte zu berücksichtigen. Zur Gewährleistung einer transparenten Entscheidungsfindung sollen zum Beispiel die nachfolgenden, gewichteten Kriterien in Form einer Entscheidungstabelle herangezogen werden:

- Belange aus der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Erfüllung eines wichtigen Fächerbedarfs (bei Lehrkräften)
- Besondere Erfahrungen oder Aufgaben an der Schule
- Erhebliche Arbeitswegverlängerung

- Erfolgte Schulwechsel

Der schulische Personalrat wird rechtzeitig informiert und beratend in das Verfahren mit einbezogen. Im Einvernehmen zwischen Schulleitung und Schulpersonalrat können die Kriterien erweitert bzw. verändert werden.

3.4 Rückkehrmöglichkeit

Beschäftigte, die ohne Einvernehmen an eine andere Schule umgesetzt werden, werden grundsätzlich auf Antrag nach drei bis fünf Jahren an ihre Herkunftsschule zurückversetzt, wenn Dienststelle oder Standort noch bestehen und der Rückversetzung keine triftigen dienstlichen Gründe entgegenstehen. Die Beantragung soll jeweils zum 31. Januar eines Jahres erfolgen. Die Ablehnung eines Rückkehrantrages wird der/dem Antragsteller/in schriftlich begründet.

4. Wegezeiten

(Teilumgesetzte bzw. teilversetzte) Beschäftigte sollen an einem Tag an nur einem Schulstandort eingesetzt werden. Kann dieser Grundsatz nicht eingehalten werden, gelten folgende Grundsätze:

Beim Einsatz an unterschiedlichen schulischen Standorten oder Schulen am selben Tag werden Wegezeiten gewährt. Die HIBB-Zentrale trägt im Rahmen der im Haushalt zur Verfügung stehenden Mittel – d. h. im Umfang von 2 Stellen - zur Finanzierung des dadurch entstehenden Aufwandes bei. Sollten durch die Fahrten zwischen den Dienststellen Fahrtkosten entstehen, sind diese gemäß den geltenden Regelungen über die Erstattung von Fahrtkosten aus dienstlichem Anlass zu erstatten.

5. Technische Ausstattung

Für das Verwaltungspersonal wird für die Arbeit an jeder Schule ein FHH-Account eingerichtet. Es wird sichergestellt, dass das Verwaltungspersonal ungehindert an einem FHH-PC-Arbeitsplatz arbeiten kann.

6. Abgrenzung zwischen den Schulen

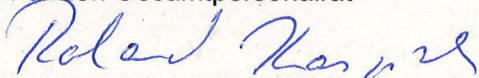
Es wird gewährleistet, dass Beschäftigte nur Arbeiten für diejenige Schule verrichten, für die sie gerade räumlich tätig sind. Von Anrufen und E-Mails einer Schule an die andere Schule ist in diesem Zusammenhang grundsätzlich abzusehen.

7. Laufzeit

Diese Rahmenvereinbarung kann mit halbjährlicher Frist gekündigt werden. Die Kündigung der Vereinbarung bedarf der Schriftform. Sie kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Schuljahres erfolgen, im Fall der Kündigung bleibt die Vereinbarung wirksam, bis sie durch eine neue Dienstvereinbarung ersetzt wird.

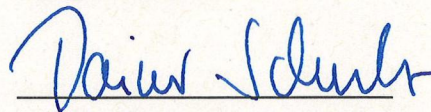
Hamburg, den 23.3.2015

Für den Gesamtpersonalrat



Roland Kasprzak

Für das HIBB



Rainer Schulz