

Dienstvereinbarung zur Mitarbeitermobilität an berufsbildenden Schulen

Präambel / Einleitung

Ausgangslage

An den berufsbildenden Schulen stehen einem Rückgang der Schülerzahlen in einzelnen Bildungsgängen Anforderungen aufgrund des demographischen Wandels und zur Deckung des Fachkräftebedarfs entgegen.

Diese Entwicklungen führen auch dazu, dass an den berufsbildenden Schulen in Hamburg derzeit zwar rechnerisch ausreichend Lehrkräfte zur Verfügung stehen, diese aber nicht unbedingt an *den* Schulen eingesetzt sind, an denen Bedarfe entstehen.

Es lassen sich sogenannte Überhangschulen (Versorgung mit Lehrkräften von über 100%) und Unterhangschulen (Versorgung unter 100%) feststellen.

Darüber hinaus besteht bei Lehrkräften der Wunsch nach einer Abordnung, z. B. im Rahmen ihrer beruflichen Weiterentwicklung oder aus persönlichen Gründen. Diese berufliche Mobilität gilt es unbedingt zu unterstützen und regelhaft im HIBB-System zu etablieren.

Handlungsbedarf

Festzustellenden Disparitäten¹ kann u.a. durch Abordnungen von Lehrkräften zur Übernahme von Aufgaben an anderen Schulen, in Projekten oder der HIBB-Zentrale begegnet werden.

Diese Vereinbarung behandelt Abordnungen und Umsetzungen². Eine Abordnung unterscheidet sich von einer Versetzung durch einen festgelegten Zeitraum. Durch das Mittel der Abordnung soll der Ausgleich von Disparitäten und die berufliche Mobilität ermöglicht werden.

Grundsätze:

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,
- die freiwillige Mobilität gefördert werden soll,
- Freiwilligkeit vor dienstlicher Anweisung geht,
- ggf. die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen ist,
- Abordnung vor Versetzung gilt,

¹ Disparitäten entstehen, wenn Schulen über 103% versorgt sind

² Siehe Auszug Hamburgisches Beamtenengesetz (HmbBG) im Anhang

- beim Abbau von Personalüberhängen an Schulen die Interessen der Beschäftigten berücksichtigt werden müssen,
- der Abbau von Überhängen notwendig sein kann und
- Abordnung in eine andere Produktgruppe (ehemals Kapitel) nur auf freiwilliger Basis erfolgt.

Bei Personalbewegungen sind die Anforderungen der berufsbildenden Schulen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Gesundheit der Beschäftigten gleichrangig zu berücksichtigen. Weiterhin besteht darüber Einigkeit, dass alle Beschäftigten der Schulen gleichbehandelt werden müssen. Die HIBB-Zentrale und die beteiligten Schulen fördern und unterstützen alle von Personalbewegungen betroffenen Beschäftigten.

Der betroffene schulischer Personalrat (SPR) und der Gesamtpersonalrat (GPR) werden über geplante Gespräche rechtzeitig durch die Schulleitung sowie die HIBB-Zentrale informiert, und der SPR wird beratend mit in das Verfahren einbezogen (Prinzip der vertrauensvollen Zusammenarbeit). Der Personalrat wird im Dienststellengespräch von der Dienststelle informiert.

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. Verfahrensablauf

Die Feststellung der Bedarfe erfolgt auf Basis der Schuljahreserhebung (i.d.R. im Oktober) durch das Referat HI 34.

In der Personalorganisation³ werden die Disparitäten und deren Auswirkung auf die Einstellungen bewertet. Über den Umgang mit den Disparitäten wird gemeinsam, zeitnah zu den Einstellungsterminen, im Dienststellengespräch beraten (Jour Fixe GPR/GF HIBB). Im Sinne der Förderung von beruflicher Mobilität und des Abbaus von Disparitäten formulieren Unterhangschulen Landeplätze.

Damit die Unterhangschulen nach der Besetzung von Landeplätzen noch Neueinstellungen vornehmen können, wird der Stellenumfang der Landeplätze entsprechend festgelegt. Die Personal- und Schulorga⁴ sollen neben der Stellenfreigabe auch die Stellen abbilden, die durch den Disparitätenausgleich besetzt bzw. abgebaut werden.

Mit dem Verfahren soll:

- Die berufliche Mobilität für alle Lehrkräfte gefördert werden.
- 25%⁵ der *genutzten Orgareserve*⁶ durch Disparitäten gem. Personalorga sollen durch den Disparitätenausgleich abgebaut werden
- Der Zusammenhang zwischen Stellenfreigabe und Abbau von Disparitäten wird in der Personalorga festgelegt und in der Schulorga ausgewiesen.

³ In der Personalorganisation wird der Handlungsspielraum des Gesamtsystems festgelegt.

⁴ In der Schulorganisation wird der Einstellungsbedarf der einzelnen Schulen dargestellt. Der kumulierte Bedarf der Schulen muss im Rahmen der Personalorganisation liegen.

⁵ Die 25% entsprechen einer Größenordnung, die sich das Gesamtsystem „leisten“ kann.

⁶ Bei der Organisation einer Schule ist nicht davon auszugehen, dass z.B. für alle Klassen ausreichend SuS eingeschult werden und keine Schulen über 103% (→ Disparitäten) versorgt sind. Die Orgareserve wird benötigt, um die „realen“ Schulen zu organisieren und die Disparitäten auszugleichen.

3. Besonderheit: Abordnung aufgrund von fächerspezifischem Bedarf

Bei einer Abordnung aufgrund eines fächerspezifischen Bedarfs ist folgender Ablauf vorgesehen:

- Bei einem fächerspezifischen Bedarf werden die abgeordneten Lehrkräfte entsprechend in dem Fach eingesetzt.
- Im Vorwege prüft die aufnehmende Schule, ob alle internen Möglichkeiten des Personaleinsatzes ausgeschöpft worden sind.
Werden bspw. Lehrkräfte mit dem Berufsfach Pflege benötigt, überprüft die Schule zunächst, ob sie ihre eigenen Lehrkräfte aus anderen Einsatzbereichen nehmen kann, um den Unterricht sicherzustellen.
- Alle in Frage kommenden Lehrkräfte werden gleichermaßen über ihre Schulleitungen angesprochen.
Mit „in Frage kommenden“ kann u. a. das Berufsfach (z. B. Gesundheit) oder an einer Überhangschule das gesamte Kollegium gemeint sein.
- In jedem Einzelfall wird geprüft, mit welchem Stellenanteil die Person ggf. abgeordnet werden kann.
- Es wird eine Abordnung von drei Jahren angestrebt, um grundsätzlich die Beschulung über die gesamte Ausbildungsdauer sicherzustellen. Kürzere Teil- Umsetzungen für z. B. Krankheitsvertretungen sind ebenfalls möglich.

4. Förderungsinstrumente für die Mobilität

4.1. Vor dem Zeitpunkt der Abordnung oder Umsetzung von Lehrkräften

4.1.1. Praktikum und Hospitation

Der Lehrkraft wird, sofern ein Einsatz in einer veränderten Branche / einem veränderten Berufsfeld angestrebt wird oder vorgesehen ist, bereits vor der Abordnung/ 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 Abordnung/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.

4.1.2. Finanzierung

Schulen mit einem strukturellen Überhang von mehr als 3% finanzieren die Maßnahmen unter 4.1.1 vollständig aus dem eigenen Budget. In allen anderen Fällen werden individuelle Lösungen vereinbart.

4.2. Nach dem Zeitpunkt der Umsetzung von Lehrkräften

4.2.1. Einarbeitungsbefreiung

Lehrkräfte erhalten bei Umsetzung an eine andere Schule zur Einarbeitung in ein neues Berufsfeld eine Einarbeitungsbefreiung in Höhe von 6 WAZ für das erste Schulhalbjahr und 3 WAZ für das zweite Schulhalbjahr ab dem Zeitpunkt der Umsetzung. Teilweise umgesetzte Lehrkräfte erhalten eine dem Aufwand angemessene⁷ Einarbeitungsbefreiung für das ganze Schuljahr.

4.2.2. Einarbeitungsunterstützung

Alle neu abgeordneten/umgesetzten Lehrkräfte erhalten zur Einarbeitung auf Wunsch eine erfahrene Lehrkraft als Mentorin oder Mentor zur Unterstützung z. B. im Teamteaching, im schulischen Ablauf, etc. an die Seite. Selbiges gilt für (teilweise) Umsetzungen an die Behörde. Diese Ressource finanziert die HIBB-Zentrale (VOrM).

4.3. PTF-Personal

Auf das pädagogisch-therapeutische Fachpersonal sind die Regelungen in Ziffer 4 sinngemäß anzuwenden.

4.4. Förderinstrumente für das technische und Verwaltungspersonal

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des weiteren Personals⁸ werden für Vorstellungs- und Informationsgespräche grundsätzlich freigestellt. Auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des technischen - und Verwaltungspersonals 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.

⁷ Der benötigte Umfang hängt u.a. von dem Fach, den Erfahrungen, ..., ab. Die/der Personareferent/in berät bei Fragen.

⁸ Z.B. Verwaltungspersonal

5. Verfahrensgrundsätze bei Schulwechsel

5.1. Unterstützung der Beschäftigten

Beim Umgang mit Schulwechseln, 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. Die HIBB-Zentrale und die beteiligten Schulen unterstützen die von Personalbewegungen betroffenen Beschäftigten. Lehrkräfte und pädagogisch-therapeutisches Fachpersonal 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.

Abgeordnete /Umgesetzte Lehrkräfte werden bei der Einsatzplanung von der aufnehmenden Schule angehört und ihre Interessen berücksichtigt.

5.2. Einvernehmliche Abordnung /Umsetzungen

Einvernehmliche Abordnungen/Umsetzungen innerhalb des HIBB erfolgen grundsätzlich mit Zustimmung der Beteiligten. Regionale oder fachliche Präferenzen der Beschäftigten sind bei Abordnungen/ Umsetzung zu berücksichtigen.

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

Bei den folgenden Personengruppen sind Abordnungen/Umsetzungen grundsätzlich nur einvernehmlich durchzuführen:

- Beschäftigte ab 58 Jahre
- Schwerbehinderte und Gleichgestellte
- Berufsanfänger bis zum dritten Beschäftigungsjahr
- In den vergangenen drei Jahren (teil-)umgesetzte Beschäftigte
- Für Personalräte gilt die Schutzbestimmung des §52, Abs. 1 HmbPersVG

5.3. Kriterien für nicht einvernehmliche (Teil-) Umsetzungen

Bei nicht einvernehmlichen Abordnungen/ Umsetzungen wird für eine transparente Entscheidungsfindung durch die Dienststellenleitung und dem SPR gesorgt, wobei u. a. die folgenden Kriterien herangezogen werden. Diese Kriterien werden einvernehmlich festgeschrieben:

- Belange aus der Vereinbarung von Familie und Beruf
- Besondere Erfahrungen oder Aufgaben an der Herkunftsschule

- Berücksichtigung des unterrichtlichen Einsatzes an der Stammschule
- Erhebliche Arbeitswegverlängerung
- Zuvor erfolgte Schulwechsel

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

Bei Umsetzungen über sechs Monate wird der SPR auf Antrag der Lehrkraft beteiligt (§88, Abs. 1 (8) HmbPersVG). Dies gilt auch bei Verlängerungen bestehender zeitlich begrenzter Umsetzungen.

5.4. Rückkehrmöglichkeit

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

In Abhängigkeit der in Zukunft einzustellenden weiteren Lehr- oder Fachkräfte von außen werden die umgesetzten Lehrkräfte auf ihren Wunsch vor Ablauf des Umsetzungszeitraums an ihre Herkunftsschulen zurückkehren können. Dazu wird erneut für eine transparente Entscheidungsfindung entlang der benannten Kriterien gesorgt.

6. Wegezeiten

Teilumgesetzte 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.

7. A- und F-Zeiten

Die Vergabe von A- und F-Zeiten an der aufnehmenden Schule wird einheitlich geregelt. Eine abgeordnete Lehrkraft muss z. B. nicht an allen Konferenzen beider Schulen teilnehmen. Die Teilnahme an Konferenzen wird einvernehmlich geregelt. Es erfolgt keine doppelte Anzahl an Konferenzen ohne entsprechende Entlastung.

8. 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.

9. Abgrenzung zwischen den Schulen

Es wird gewährleistet, dass Beschäftigte nur Arbeiten für diejenige Schule verrichten, für die sie gerade räumlich tätig sind. Den Beschäftigten wird die Möglichkeit gegeben, sich auf die Aufgaben zu fokussieren (Kontaktaufnahme während der Tätigkeit von der anderen Einsatzstelle nur in Ausnahmefällen).

10. Laufzeit

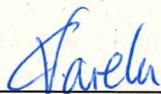
Diese Dienstvereinbarung kann mit halbjährlicher Frist gekündigt werden. Die Kündigung der Vereinbarung bedarf der Schriftform. Sie kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Schuljahres erfolgen, im Fall der Kündigung bleibt die Vereinbarung wirksam, bis sie durch eine neue ersetzt wird.

Hamburg, den

29.06.2023

Für den Gesamtpersonalrat

Für das HIBB



César Varela Agra



Dr. Sandra Garbade

Anlage:

§ 28 HmbBG – Abordnung (§ 14 BeamtStG)

(1) Beamtinnen und Beamte können aus dienstlichen Gründen vorübergehend ganz oder teilweise zu einer ihrem Amt entsprechenden Tätigkeit an eine andere Dienststelle desselben oder eines anderen Dienstherrn abgeordnet werden.

(2) Aus dienstlichen Gründen ist eine Abordnung vorübergehend ganz oder teilweise auch zu einer nicht dem Amt entsprechenden Tätigkeit zulässig, wenn der Beamtin oder dem Beamten die Wahrnehmung der neuen Tätigkeit auf Grund der Vorbildung oder Berufsausbildung zuzumuten ist. Dabei ist auch die Abordnung zu einer Tätigkeit, die nicht einem Amt mit demselben Grundgehalt entspricht, zulässig. Die Abordnung nach den Sätzen 1 und 2 bedarf der Zustimmung der Beamtin oder des Beamten, wenn sie die Dauer von zwei Jahren übersteigt.

(3) Die Abordnung zu einem anderen Dienstherrn bedarf der Zustimmung der Beamtin oder des Beamten. Abweichend von Satz 1 ist die Abordnung auch ohne diese Zustimmung zulässig, wenn die neue Tätigkeit einem Amt mit demselben Grundgehalt entspricht und die Abordnung die Dauer von fünf Jahren nicht übersteigt.

(4) Werden Beamtinnen oder Beamte zu einem anderen Dienstherrn abgeordnet, finden auf sie, soweit zwischen den Dienstherrn nicht anderes vereinbart ist, die für den Bereich des aufnehmenden Dienstherrn geltenden Vorschriften über die Pflichten und Rechte der Beamtinnen und Beamten mit Ausnahme der Regelungen über Amtsbezeichnung, Besoldung, Krankenfürsorge, Versorgung und Altersgeld entsprechende Anwendung. Zur Zahlung der ihnen zustehenden Leistungen ist auch der Dienstherr verpflichtet, zu dem sie abgeordnet sind.

(5) Die notwendige Zustimmung der Beamtin oder des Beamten zu einer Abordnung bedarf der Schriftform.

§ 29 HmbBG – Versetzung (§ 15 BeamtStG)

(1) Beamtinnen und Beamte können auf ihren Antrag oder aus dienstlichen Gründen in ein Amt einer Laufbahn versetzt werden, für die sie die Befähigung besitzen.

(2) Aus dienstlichen Gründen können Beamtinnen und Beamte auch ohne ihre Zustimmung in ein Amt mit mindestens demselben Endgrundgehalt der bisherigen Laufbahn oder einer anderen Laufbahn, auch im Bereich eines anderen Dienstherrn, versetzt werden. Stellenzulagen gelten hierbei nicht als Bestandteile des Endgrundgehalts. Besitzen die Beamtinnen und Beamten nicht die Befähigung für die andere Laufbahn, sind sie verpflichtet, an Maßnahmen für den Erwerb der neuen Befähigung teilzunehmen.

(3) Bei der Auflösung oder einer wesentlichen Änderung des Aufbaus oder der Aufgaben einer Behörde oder der Verschmelzung von Behörden können Beamtinnen und Beamte, deren Aufgabengebiete davon berührt sind, auch ohne ihre Zustimmung in ein anderes Amt derselben oder einer anderen Laufbahn mit geringerem Endgrundgehalt im Bereich desselben Dienstherrn versetzt werden, wenn eine dem bisherigen Amt entsprechende Verwendung nicht möglich ist. Das Endgrundgehalt muss mindestens dem des Amtes entsprechen, das die Beamtin oder der Beamte vor dem bisherigen Amt innehatte, Absatz 2 Sätze 2 und 3 ist anzuwenden.

(4) Wird die Beamtin oder der Beamte in ein Amt eines anderen Dienstherrn versetzt, wird das Beamtenverhältnis mit dem neuen Dienstherrn fortgesetzt.

(5) Die notwendige Zustimmung der Beamtin oder des Beamten zu einer Versetzung bedarf der Schriftform.

