Dienstvereinbarung zur Teilzeitbeschäftigung für die Lehrerinnen und Lehrer sowie sonstiges Personal gemäß § 100 Absatz 8 des Schulgesetzes für das Land Mecklenburg-Vorpommern (SchulG M-V) im Geschäftsbereich des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern

zwischen

dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern

und

dem Lehrerhauptpersonalrat beim Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern

wird gemäß § 66 des Personalvertretungsgesetzes für das Land Mecklenburg-Vorpommern (PersVG M-V) folgende Regelung über Teilzeit geschlossen:

Inhaltsübersicht:

Präambel

1. Abschnitt: Allgemeine Regelungen
§ 1 Geltungsbereich
§ 2 Ziele der Regelung
§ 3 Definition
§ 4 Gleichbehandlung

2. Abschnitt: Anbahnung/Zustandekommen
§ 5 Voraussetzungen für die Teilzeit
§ 6 Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen
§ 7 Antrag
§ 8 Antragsprüfung; Eingangs- bzw. Zwischenbescheide

3. Abschnitt: Auswahlkriterien, Gesprächserfordernisse, Ablehnungsgründe, Formerfordernisse
§ 9 Schulamtsübergreifende Prüfung
§ 10 Auswahlverfahren
§ 11 Auswahlentscheidung
§ 12 Teilzeitmodelle

4. Abschnitt: Arbeitsbedingungen
§ 13 Schulorganisation
§ 14 Mehrarbeit
§ 15 Nebentätigkeiten

5. Abschnitt Schlussbestimmungen
§ 16 Erhöhung des Beschäftigungsumfanges einschließlich Rückkehr in die Vollzeit
§ 17 In-Kraft-Treten/Evaluationsklausel/Geltungsdauer

Präambel

Die Flexibilisierung der Arbeitszeit ist ein wesentlicher Bestandteil auf dem Weg zu einer modernen Dienstleistungsgesellschaft. Die Förderung von Teilzeitarbeit soll den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Ausweitung der Gestaltungsmöglichkeiten der eigenen Arbeitszeit ermöglichen. In diesem Sinne soll die Regelung die Einführung von Teilzeitarbeit in die schulischen Abläufe erleichtern und zudem mehr Selbstverantwortung und Souveränität der Beschäftigten unter Berücksichtigung einer umfänglichen Unterrichtsabsicherung begründen.

1. Abschnitt: Allgemeine Regelungen

§ 1 Geltungsbereich

Diese Regelung gilt grundsätzlich für alle an den Schulen in öffentlicher Trägerschaft tätigen Lehrerinnen und Lehrer sowie für das sonstige Personal gemäß § 100 Absatz 8 SchulG M-V im Geschäftsbereich des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern. Sie regelt die möglichen Modelle einer Teilzeitarbeit und deren Anwendung.

§ 2 Ziele der Regelung

(1) Ziel dieser Regelung ist es, die Akzeptanz und Attraktivität von befristeter und unbefristeter Teilzeitarbeit für Frauen und Männer zu erhöhen und ihre Einführung auf allen Hierarchieebenen an den öffentlichen Schulen des Landes zu fördern.

(2) Die Regelung soll dazu beitragen, durch einen Teilzeitbegriff, der Teilzeit nicht nur als Halbtagsarbeit versteht, den Stellenwert der Teilzeitarbeit im Rahmen der Arbeitszeitflexibilisierung zu verdeutlichen und soweit möglich einheitliche Regelungen für die in Teilzeit Beschäftigten zu schaffen.

(3) Die Regelung soll dabei die Gestaltungsmöglichkeiten der Teilzeitarbeit und denkbare Teilzeitmodelle aufzeigen und den Beschäftigten insbesondere eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf bieten. Die dadurch erzielte höhere Zeitsouveränität eröffnet die Möglichkeit, Arbeitskraft effektiver zu nutzen.

§ 3 Definition

Teilzeitarbeit im Sinne dieser Regelung ist jede reduzierte Arbeitszeit unterhalb der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten.

§ 4 Gleichbehandlung

(1) Teilzeitbeschäftigte sind gegenüber in Vollzeit Beschäftigten gleich zu behandeln, es sei denn, rechtliche oder sachliche Gründe stehen einer Gleichbehandlung entgegen. Insbesondere auch bei Versetzungen und Abordnungen einschließlich Teilabordnungen dürfen Teilzeitbeschäftigte nicht gegenüber Vollzeitbeschäftigten benachteiligt werden.

(2) Alle Beschäftigten können unabhängig von der Hierarchieebene, in der sie beschäftigt sind, einen Antrag auf Teilzeitarbeit stellen.

(3) Teilzeitbeschäftigte werden bei der Besetzung von Planstellen mit Vollzeitbeschäftigten gleichbehandelt. Da jede Stelle grundsätzlich teilbar ist, ist in jede Ausschreibung einer teilbaren Planstelle der Zusatz aufzunehmen, dass die ausgeschriebene Stelle auch mit Teilzeitbeschäftigten besetzt werden kann. Sofern eine Stelle in vollem Zeitumfang besetzt werden muss, ist Teilzeit zu gewähren, indem die freiwerdenden Stellenanteile dazu genutzt werden, die Erfüllung der verbleibenden Aufgaben durch andere Beschäftigte zu

gewährleisten. Aufgaben und Zeitanteile, einschließlich angemessener Ermäßigung, sollen – gegebenenfalls auch befristet – in Form einer festen Arbeitsplatzteilung vereinbart werden.

2. Abschnitt: Anbahnung/Zustandekommen

§ 5 Voraussetzungen für die Gewährung von Teilzeit

(1) Einer Antragstellerin beziehungsweise einem Antragsteller kann auf Antrag Teilzeitbeschäftigung bis zur jeweils beantragten Dauer bewilligt werden, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Dabei kann Beamten mit Dienstbezügen vorbehaltlich der Regelung des § 6 Teilzeitbeschäftigung nur im Umfang von mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und bis zur jeweils beantragten Dauer bewilligt werden, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen (§ 64 Absatz 1 des Beamtengesetzes für das Land Mecklenburg-Vorpommern – LBG M-V).

(2) Die Schulaufsicht ist verpflichtet, mit Antragstellerinnen und Antragstellern, die eine unbefristete beziehungsweise befristete Teilzeitbeschäftigung nach dieser Regelung vereinbaren wollen, die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel zu erörtern, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen. Gleiches gilt für die Verteilung der verringerten Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage (bei Lehrkräften: Stundenplangestaltung).

(3) Die Teilzeitbeschäftigung kann für Lehrerinnen und Lehrer nur im Umfang ganzer Unterrichtswochenstunden vereinbart werden.

§ 6 Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen

Einer Antragstellerin beziehungsweise einem Antragsteller ist auf Antrag, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, Teilzeitbeschäftigung zu bewilligen, wenn sie beziehungsweise er mindestens

1. ein Kind unter 18 Jahren oder

2. einen sonstigen Angehörigen, der nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftig ist,

tatsächlich betreut oder pflegt. Dabei kann Beamten Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen im Umfang von mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligt werden (§ 64 Absatz 2 LBG M-V). Während einer Freistellung vom Dienst nach Satz 1 dürfen nur solche Nebentätigkeiten ausgeübt werden, die dem Zweck der Freistellung nicht zuwiderlaufen.

§ 7 Antrag

(1) Wünscht eine Antragstellerin oder ein Antragsteller die Umwandlung ihres beziehungsweise seines Beschäftigungsverhältnisses in ein Teilzeitarbeitsverhältnis, sollten sie beziehungsweise er auf dem Dienstweg bei den für die jeweilige Schulaufsicht zuständigen Behörden (personalführende Stelle) bis zum 31.12. des Vorjahres einen schriftlichen Antrag auf Teilzeitarbeit ab dem 01.08. des Folgejahres stellen. Anträge auf Teilzeitarbeit ab dem 01.02. des Folgejahres sollten bis zum 30.06. des Vorjahres gestellt werden. Mit der Antragstellung sollen die Gründe für die gewünschte Teilzeit benannt werden. Der Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit ist spätestens drei Monate vor deren Beginn auf dem vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Vordruck zu stellen. Ausnahmsweise können Teilzeitanträge auch abweichend von diesen Fristen gestellt werden.

(2) Anträge auf befristete Teilzeitarbeit sollten den Zeitraum eines Schulhalbjahres nicht unterschreiten.

(3) Der Antrag soll konkrete Angaben zum gewünschten Arbeitszeitmodell gemäß § 12 sowie gegebenenfalls zur gewünschten Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage enthalten. Die Beschäftigten sollen bereits bei Antragstellung ihnen bekannte dienstliche Erfordernisse beachten.

(4) Die personalführende Stelle leitet eine Kopie des Antrages an den Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragte sowie gegebenenfalls an die Schwerbehindertenvertretung weiter.

(5) Wird eine Reduzierung der Arbeitszeit beantragt, ist die Antragstellerin beziehungsweise der Antragsteller schriftlich auf die Folgen reduzierter Arbeitszeit hinzuweisen, insbesondere auf die Folgen für Ansprüche aufgrund beamtenrechtlicher Regelungen. Der Hinweis ist aktenkundig zu machen.

§ 8 Antragsprüfung; Eingangs- beziehungsweise Zwischenbescheide

Die Schulleitung erteilt eine Eingangsbestätigung und prüft umgehend, ob dem Teilzeitgesuch aus schulorganisatorischen Gründen entsprochen werden kann. Soweit dies nicht der Fall ist, erörtert die Schulleitung mit der Antragstellerin beziehungsweise dem Antragsteller die zur Ablehnung führenden Gründe sowie die an der Schule bestehenden Möglichkeiten zur Reduzierung der Arbeitszeit. Das Ergebnis dieser Erörterung wird der Schulaufsicht umgehend zusammen mit dem Antrag auf Gewährung von Teilzeitarbeit zur Entscheidung vorgelegt. Diese prüft den Antrag auf Gewährung von Teilzeitarbeit gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten unter Beteiligung des zuständigen Personalrates und der Schwerbehindertenvertretung abschließend. Die Schulleitung erhält eine Durchschrift des Schreibens beziehungsweise des Bescheides.

3. Abschnitt: Auswahlkriterien, Gesprächserfordernisse, Ablehnungsgründe, Formerfordernisse

§ 9 Zuständigkeitsübergreifende Prüfung

Soweit Anträge gestellt werden, die gegebenenfalls (nur) durch zuständigkeitsüberschreitende Maßnahmen realisiert werden können, so erfolgt ausnahmsweise eine Prüfung unter Einbeziehung des benachbarten Zuständigkeitsbereiches des jeweiligen Staatlichen Schulamtes/der jeweiligen beruflichen Schule.

§ 10 Auswahlverfahren

(1) Für den Fall, dass nicht allen an einer Schule gestellten Anträgen auf Gewährung von Teilzeit entsprochen werden kann, findet unter den vergleichbaren Antragstellern unter Beachtung der von den Antragstellern aufgeführten Gründe eine Sozialauswahl unter Berücksichtigung der dienstlichen oder betrieblichen Gründe statt. Die Sozialauswahl innerhalb der Schule ist von der Schulleiterin beziehungsweise dem Schulleiter vorzunehmen und schriftlich zu dokumentieren. Der örtliche Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung sowie die Gleichstellungsbeauftragte sind zu beteiligen.

(2) Zum Zwecke der Sozialauswahl ist zunächst eine Auswahlgruppe zu bilden, in die alle Antragsteller aufgenommen werden, die die gleiche Lehrbefähigung/Unterrichtserlaubnis besitzen.

(3) Innerhalb der Auswahlgruppe ist eine Auswahlentscheidung nach Rangfolge zu treffen. Dabei sind insbesondere folgende Kriterien zur Herstellung einer Rangfolge verwendbar: Schwerbehinderung, besondere familiäre Situationen, Lebensalter, Arbeitsweg. Dabei ist zu berücksichtigen, ob die Verwehrung der Teilzeit zwingender oder dringender oder aber „nur" einfacher dienstlicher Gründe bedarf (siehe auch §§ 5 und 6). Jedenfalls ist stets eine einzelfallbezogene Ermessensentscheidung zu treffen, die die in der Person der jeweiligen Antragstellerinnen beziehungsweise des jeweiligen Antragstellers liegenden Gründe in ihrer Gesamtheit berücksichtigen.

(4) Die zur Ablehnung des Teilzeitgesuchs führenden Gründe sind der Antragstellerin beziehungsweise dem Antragsteller in einem persönlichen Gespräch durch die Schulleiterin beziehungsweise den Schulleiter zu begründen. Auf Wunsch des Beschäftigten nimmt ein Vertreter des örtlichen Personalrates an dem Gespräch teil. Der Gesprächsverlauf wird schriftlich festgehalten und von den Gesprächsteilnehmern unterzeichnet.

§ 11 Entscheidung

(1) Die personalführende Stelle teilt der Antragstellerin beziehungsweise dem Antragsteller spätestens einen Monat vor dem beantragten Zeitpunkt die Entscheidung über den Teilzeitantrag mit. Soweit Teilzeit für den Beginn des neuen Schuljahres und unter Einhaltung der Frist nach § 7 Absatz 1 beantragt wurde, ist die Entscheidung vor Beginn der Sommerferien bekannt zu geben.

(2) Kann dem Teilzeitantrag nicht entsprochen werden, erhält die Antragstellerin beziehungsweise der Antragsteller ein ablehnendes Schreiben beziehungsweise einen ablehnenden rechtsmittelfähigen Bescheid unter Angabe der wesentlichen Ablehnungsgründe.

(3) Anträge auf befristete beziehungsweise unbefristete Teilzeit können grundsätzlich zu jedem Schulhalbjahr neu gestellt werden. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können eine erneute Verringerung der Arbeitszeit jedoch frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat (§ 8 Absatz 6 Teilzeit- und Befristungsgesetz).

(4) Die Entscheidung ist unter Beachtung der Beteiligung der Personalvertretung nach § 68 Absatz 1 (bei Ablehnung) beziehungsweise Absatz 2 (bei Zustimmung) PersVG M-V sowie der Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretungen zu treffen.

§ 12 Teilzeitmodelle

Es gelten folgende Teilzeitmodelle

- wöchentlich verkürzte Arbeitszeit,
- feststehende Arbeitsplatzteilung sowie
- Sabbatical.

4. Abschnitt: Arbeitsbedingungen

§ 13 Schulorganisation

(1) Die Unterrichtsverpflichtung der teilzeitbeschäftigten Lehrkraft ist unter Abwägung der Wünsche der Lehrkraft und der schulorganisatorischen Möglichkeiten stundenplanmäßig so zu gestalten, dass unterrichtsverpflichtungsfreie Zeit in möglichst großem Umfang gegeben ist. Die Entscheidung hierüber trifft die Schulleiterin beziehungsweise der Schulleiter in

Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten unter Beteiligung der Personalvertretung und der Schwerbehindertenvertretung.

(2) Wird ein Gesamtbeschäftigungsumfang von maximal 66 v. H. eines Vollbeschäftigten vereinbart, ist die wöchentlich zu erbringende Arbeitsleistung auf Antrag der Lehrkraft auf vier Unterrichtstage zu verteilen. Darüber hinaus besteht kein Rechtsanspruch auf einen freien Tag. Dieser ist jedoch zu realisieren, wenn es die Stunden beziehungsweise Dienstplanung zulässt.

(3) Teilzeitbeschäftigte sind an den freien Tagen vollständig von ihren Dienstpflichten befreit. Dies ist bei der Planung und Durchführung von schulischen Veranstaltungen, Schulfahrten entsprechend zu berücksichtigen.

(4) Die Anzahl der Freistunden wird auf eine Obergrenze von zwei Unterrichtsstunden pro Tag festgelegt und soll in der Regel drei Unterrichtsstunden pro Woche nicht übersteigen. Die Erteilung von weniger als zwei Unterrichtsstunden am Tag soll, sofern es die schulische Situation erlaubt, vermieden werden. Das Gleiche gilt für einen Einsatz am Vor- und Nachmittag desselben Tages, es sei denn, dass die Teilzeitlehrkraft dieses wünscht oder der Unterricht zusammenhängend erteilt wird.

(5) An allen aufteilbaren Aufgaben, die im Bereich der Schule vom Kollegium erfüllt werden müssen, sollen Teilzeitbeschäftigte anteilig entsprechend ihrer eingeschränkten Unterrichtsverpflichtung beteiligt werden. Dies gilt insbesondere für die Verteilung der Aufsichtspflicht.

(6) Die Übertragung besonderer Aufgaben an Lehrerinnen und Lehrer durch die Lehrerkonferenz (§ 77 Absatz 3 Satz 2 Nummer 5 SchulG M-V) hat unter Berücksichtigung des Beschäftigungsumfanges zu erfolgen. Sofern eine Aufteilung möglich ist, können derartige Aufgaben auf mehrere Lehrkräfte verteilt werden, um zusätzliche Belastungen für Teilzeitlehrkräfte zu vermeiden.

§ 14 Mehrarbeit

(1) Mehrarbeit kann Teilzeitbeschäftigten nur in den nach beamtenrechtlichen Regelungen des Landes zugelassenen Fällen angeordnet werden. Dies bedeutet, dass Mehrarbeit insbesondere nur angewiesen werden kann, wenn dies aus zwingenden dienstlichen Gründen erforderlich ist und sich die Mehrarbeit auf Ausnahmefälle beschränkt.

(2) Besteht die Notwendigkeit zur Anordnung von Mehrarbeit, so ist zunächst zu prüfen, ob ein anderer Teilzeitbeschäftigter bereit und in der Lage ist, Mehrarbeit als planmäßige oder außerplanmäßige Mehrarbeit zu leisten. Ist dies nicht der Fall, kommt die Anordnung von Mehrarbeit nur in Betracht, wenn kein fachlich geeigneter Vollzeitbeschäftigter an der betreffenden Schule vorhanden ist. Die Höhe der anordnungsfähigen Mehrarbeit ist abhängig vom Gesamtbeschäftigungsumfang. Ohne Einverständnis des Beschäftigten kann Mehrarbeit nur in folgendem Umfang angeordnet werden:

- Beschäftigungsumfang 50 bis 65% eine Stunde Mehrarbeit pro Woche,
- Beschäftigungsumfang 66 bis 80% zwei Stunden Mehrarbeit pro Woche,
- Beschäftigungsumfang 81 bis 100% drei Stunden Mehrarbeit pro Woche.

(3) Bei der Anweisung von Mehrarbeit sind die bekannten Gründe für die Teilzeitbeschäftigung angemessen zu beachten. Das gilt beispielsweise, wenn die Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen (Kinderbetreuung beziehungsweise

Pflegebedarf) erfolgt ist und die jeweilige Betreuung anderweitig nicht gesichert werden kann.

(4) Teilzeitbeschäftigte schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen können die Leistung von Mehrarbeit ablehnen (§ 124 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IX, ab 1.1.2018 § 207 SGB IX).

(5) Soweit ein längerfristiger Vertretungsbedarf vorliegt, soll von den nach beamtenrechtlichen Regelungen des Landes zugelassenen Gestaltungsmöglichkeiten zum Beschäftigungsumfang des Beschäftigten Gebrauch gemacht werden. Mit angestellten Lehrkräften sind entsprechende Änderungsverträge abzuschließen.

(6) Neben dem zusätzlichen Unterrichtseinsatz kann auch die Teilnahme an mindestens ganztägigen Schulwanderungen, Schulfahrten sowie Projekttagen zu Mehrarbeit führen, auch wenn diese an planmäßigen Unterrichtstagen stattfinden. Die Anzahl berücksichtigungsfähiger Mehrarbeitsstunden ergibt sich für Lehrkräfte aus dem Verhältnis der wöchentlichen, aktuellen Pflichtstundenzahl des Teilzeitbeschäftigten zur regelmäßigen Pflichtstundenzahl eines entsprechenden Vollzeit-beschäftigten. Folgende Berechnungsformel ist anzuwenden:

$$\frac{(\text{Vz-Pflicht}^{1} \text{ ./. Tz-Pflicht}^{2}) \times \text{Anzahl Unterricht}^{3}}{5} = \text{Mehrarbeit}^{4}$$

Auf das Schreiben des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern vom 16. Juli 2004 (Vergütung teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis bei Schulausflügen) wird ergänzend hingewiesen.

(7) In Bezug auf die Anordnung von Mehrarbeit ist das personalvertretungsrechtliche Mitbestimmungsverfahren nach §§ 68 und 70 PersVG M-V einzuhalten.

(8) Die vorgenannten Regelungen der Absätze 1 bis 7 gelten auch für Personal mit sonderpädagogischer Aufgabenstellung und Personal zur Betreuung und Pflege, soweit die Regelungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) nicht entgegenstehen.

§ 15 Nebentätigkeit

Gegen Entgelt geleistete Nebentätigkeiten sind der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Dieser kann die Nebentätigkeit ganz oder teilweise untersagen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten des Beschäftigten oder berechtigte Interessen des Arbeitgebers beziehungsweise Dienstherrn zu beeinträchtigen. Eine Beeinträchtigung ist insbesondere grundsätzlich bei Nachhilfe für Schülerinnen und Schüler der eigenen Schule anzunehmen. Während der Teilzeitbeschäftigung dürfen entgeltliche Nebentätigkeiten nur in dem Umfang ausgeübt werden, wie es Vollbeschäftigten gestattet ist und soweit sie dem Zweck der Freistellung nicht zuwiderlaufen. Im Übrigen finden für die Ausübung von Nebentätigkeiten § 3 Absatz 4 TV-L sowie §§ 70 ff. LBG M-V Anwendung.

[1] wöchentliche Pflichtstundenzahl eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten
[2] wöchentliche Pflichtstundenzahl eines Teilzeitbeschäftigten
[3] Anzahl der betroffenen Unterrichtstage
[4] berücksichtigungsfähige Mehrarbeit

5. Abschnitt: Schlussbestimmungen

§ 16 Erhöhung des Beschäftigungsumfanges einschließlich Rückkehr in die Vollzeit

Teilzeitbeschäftigte, die der Schulaufsicht gegenüber den Wunsch nach einer Erhöhung des Beschäftigungsumfanges angezeigt haben, sind bei der Verteilung der Lehrerstunden, die der Schule nach dem jeweiligen Landeshaushalt zur Verfügung stehen, bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, soweit dem nicht dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer Teilzeitbeschäftigter entgegenstehen.

§ 17 In-Kraft-Treten/Evaluationsklausel/Geltungsdauer

(1) Diese Dienstvereinbarung tritt am Tag ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie tritt am 1. Juni 2022 außer Kraft. Bei wesentlichen Änderungen der zugrundeliegenden Sach- und Gesetzeslage oder auf Wunsch einer Seite werden Gespräche mit dem Ziel einer einvernehmlichen Änderung bzw. Ergänzung der Dienstvereinbarung aufgenommen.

(2) Über die Anwendung für Beschäftigte und Beamte im Vorbereitungsdienst wird bis zum 30.04.2017 verhandelt werden.

(3) Die Wirkungen der vorgenannten Regelungen werden bis zum 31. Mai 2019 auf ihre Wirksamkeit und Zweckmäßigkeit geprüft. Dabei soll insbesondere überprüft werden, ob die Notwendigkeit besteht, der Schulleitung die Möglichkeit einzuräumen, Beschäftigte mit einem Teilzeitbeschäftigungsumfang von weniger als 70 v.H. im Einzelfall von der grundsätzlichen Teilnahmeverpflichtung gemäß § 75 SchulG M-V von den sie betreffenden Konferenzen freizustellen, wenn deren Teilnahme nicht wegen des Beratungsgegenstandes der Konferenz zwingend erforderlich ist.

Anlagen:
- Antrag auf Gewährung von Teilzeitbeschäftigung (Anlage 1),
- Merkblatt[5] „Hinweise über die Folgen der reduzierten Arbeitszeit" (Anlage 2)

Niederschriftserklärung:

Die Landesregierung beabsichtigt nicht, die Regelstundenzahl gemäß § 1 der Landesverordnung über die Arbeitszeit der Lehrkräfte an staatlichen Schulen (LehrArbzLVO M-V) für die Geltungsdauer dieser Regelung zu erhöhen.

Schwerin, den 31. Mai 2017

Ministerium für Bildung,
Wissenschaft und Kultur
Mecklenburg-Vorpommern

Schwerin, den 31. Mai 2017

Lehrerhauptpersonalrat

[5] Die rechtlichen Regelungen über die Folgen der reduzierten Arbeitszeit sind in der geltenden Fassung der Gesetze anzuwenden.

Name, Vorname _____ Geburtsdatum _____

Privatanschrift _____

Für Lehrerinnen und Lehrer sowie sonstiges Personal gemäß § 100 Absatz 8 SchulG M-V (soweit zutreffend bitte zusätzlich ausfüllen):

Lehramt/Tätigkeit _____ Fächer _____

ggf. ausgeübte Funktionen _____

Über die Schulleitung

An die

- personalführende Stelle -

Schulstempel

Antrag auf Gewährung von Teilzeitbeschäftigung

Hiermit beantrage ich die Gewährung einer Teilzeitbeschäftigung ab dem _____ bis zum _____ nach (Zutreffendes bitte ankreuzen) nach

- O § 12 Absatz 1 GIG M-V(Teilzeit wegen Betreuung und Pflege)
- O § 12 Absatz 1 GIG M-V (Voraussetzungslose Antragsteilzeit)
- O § 11 Absatz 1 TV-L (Teilzeit wegen Betreuung und Pflege)
- O § 11 Absatz 2 TV-L (Voraussetzungslose Antragsteilzeit)
- O § 64 Absatz 1 LBG M-V (Voraussetzungslose Antragsteilzeit)
- O § 64 Absatz 2 LBG M-V (Teilzeit wegen Betreuung und Pflege)
- O § 81 Absatz 5 SGB IX, ab 1.1.2018 § 164 Absatz 5 SGB IX (Teilzeitbeschäftigung wegen Schwerbehinderung)
- O § 3 PflegeZG (Pflegezeit)
- O §§ 2 ff. FPfZG (Familienpflegezeit)

im Umfang von _____ (Unterrichts-) Wochenstunden; derzeit bin ich im Umfang von _____ (Unterrichts-) Wochenstunden beschäftigt.

Begründung (freiwillig; ggf. auf gesondertem Blatt ergänzen):

_____

_____

_____

_____

Es wird folgendes Teilzeitmodell gewünscht:

- O wöchentlich verkürzte Arbeitszeit
- O feststehende Arbeitsplatzteilung
- O Sabbatical

Die geänderte Arbeitszeit sollte nach Möglichkeit auf die Wochentage wie folgt verteilt werden:

_____

_____

_____

_____

Schwerbehinderung/Gleichstellung:	Kinder unter 18 Jahren:	Pflegebedürftige Angehörige:
O Es liegt eine Schwerbehinderung mit einem Grad der Behinderung in Höhe von _____ v. H. oder eine Gleichstellung im Sinne des § 2 Absatz 3 in Verbindung mit § 68 Absatz 2 und 3 SGB IX (ab 1.1.2018 § 151 Absatz 2 und 3 SGB IX) vor. O Kopie des Schwerbehindertenausweises / Feststellungsbescheides des Versorgungsamtes O liegt an O liegt bereits vor	O Kopie der Geburtsurkunde O liegt an O liegt bereits vor	O Kopie der Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung O liegt an O liegt bereits vor Bei in der privaten Pflege-Pflichtversicherung versicherten Pflegebedürftigen ist ein entsprechender Nachweis zu erbringen.

Besondere Hinweise für Lehrerinnen und Lehrer im Beamtenverhältnis:
Das anliegende Merkblatt über die Folgen reduzierter Arbeitszeit enthält einen allgemeinen, nicht abschließenden Überblick über die rechtlichen und finanziellen Auswirkungen, die sich durch eine Reduzierung der Arbeitszeit (Teilzeitbeschäftigung) ergeben können. Bei Detailfragen wenden Sie sich bitte an Ihre personalführende Dienststelle.

Besondere Hinweise für Lehrerinnen und Lehrer im Tarifbeschäftigtenverhältnis:
Das Merkblatt über die Folgen reduzierter Arbeitszeit findet für die Lehrerinnen und Lehrer im Tarifbeschäftigungsverhältnis keine Anwendung. Lehrerinnen und Lehrer im Tarifbeschäftigungsverhältnis können sich über die arbeitsrechtlichen Folgen

reduzierter Arbeitszeit bei ihrer personalbearbeitenden Dienststelle informieren. Hinsichtlich derjenigen Unterlagen, in die die personalführende Dienststelle keine Einsicht hat, kann sich die tarifbeschäftigte Lehrkraft an die jeweils zuständige Stelle (beispielsweise bei der Kranken- oder Rentenversicherung den jeweiligen Sozialversicherungsträger) wenden, um entsprechende Auskunft zu erhalten.

Ich erkläre,

- dass ich während der Dauer des Bewilligungszeitraumes Tätigkeiten gegen Vergütung nur in dem Umfang ausüben werde, wie ich sie bei Vollzeitbeschäftigung ohne Verletzung der dienstlichen Pflichten ausüben könnte.
- dass mir bekannt ist, dass für die Dauer des Bewilligungszeitraumes nur solche Nebentätigkeiten ausgeübt werden können, die dem Zweck der Teilzeitbeschäftigung nicht zuwiderlaufen.
- dass ich den Wegfall der Genehmigungsvoraussetzungen unverzüglich auf dem Dienstweg anzeigen werde.

_____ _____

Ort, Datum Unterschrift Antragsteller/In

Stellungnahme der Schulleitung

O Einverstanden. Der beantragten Teilzeitbeschäftigung stehen **keine** dienstlichen Belange entgegen.

O Nicht einverstanden. Der beantragten Teilzeitbeschäftigung stehen die anliegend genannten dienstlichen Belange entgegen, die auch im Rahmen der Erörterung nach § 8 der Dienstvereinbarung nicht auszuräumen waren.

Hinweise über die

Folgen reduzierter Arbeitszeit

(Stand: Dezember 2010)

Dieses Merkblatt enthält einen allgemeinen, nicht abschließenden Überblick über die rechtlichen und finanziellen Auswirkungen, die sich durch eine Reduzierung der Arbeitszeit (Teilzeitbeschäftigung) nach § 64 des Landesbeamtengesetzes (LBG M-V) ergeben können. Bei den in diesem Merkblatt enthaltenen Regelungen über Ehegatten wird davon ausgegangen, dass beide Ehepartner bei einem öffentlichen Dienstherrn beschäftigt sind. Sofern dies nicht der Fall ist, können sich Änderungen ergeben. Bei Detailfragen wenden Sie sich bitte an Ihre personalführende Dienststelle.

Finanzielle Auswirkungen:

1. Besoldung

Bei einer Teilzeitbeschäftigung werden die Dienstbezüge, das heißt das Grundgehalt, der Familienzuschlag, Zulagen, Vergütungen, Auslandsdienstbezüge sowie Leistungsbezüge für Professoren und hauptberufliche Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit gekürzt (§ 6 Abs. 1 i. V. m. § 1 Abs. 2 des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassung, § 20 des Landesbesoldungsgesetzes – LBesG M-V). Gleiches gilt für die Anwärterbezüge.

Nehmen teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte Erholungsurlaub oder wird Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge gewährt, so werden die - entsprechend dem Umfang der Teilzeitbeschäftigung - verringerten Dienst- bzw. Anwärterbezüge weitergezahlt. Gleiches gilt während der Zeit einer Erkrankung oder während der Mutterschutzfristen.

Familienzuschlag
Der ehegattenbezogene Anteil des Familienzuschlages (Stufe 1) wird im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit gekürzt, sofern nicht einer der Ehegatten vollbeschäftigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt ist oder beide Ehegatten mit jeweils mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt sind (§ 40 Abs. 4 Satz 2 BBesG).

Der kinderbezogene Bestandteil des Familienzuschlags, das heißt der Unterschiedsbetrag zwischen Stufe 1 und den folgenden Stufen, wird bei Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich entsprechend der Arbeitszeit vermindert. Er wird ungekürzt gewährt, wenn einer der Anspruchsberechtigten vollbeschäftigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt ist oder mehrere Anspruchsberechtigte mit jeweils mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt sind (§ 40 Abs. 5 Satz 3 BBesG). Dies gilt auch für den Auslandskinderzuschlag (§ 56 Abs. 1 Satz 2 BBesG).

Auslandszuschlag
Ist die Arbeitszeit beider Ehegatten jeweils auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit ermäßigt, erhält jeder Ehegatte den Auslandszuschlag nach der Anlage VIa (§ 55 Abs. 2 Satz 4 BBesG).

Vermögenswirksame Leistung
Die vermögenswirksame Leistung in Höhe von 6,65 Euro vermindert sich entsprechend dem Umfang der Teilzeitbeschäftigung (§ 2 Abs. 1 Satz 2 des Gesetzes über vermögenswirksame Leistungen für Beamte, Richter, Berufssoldaten und Soldaten auf Zeit).

Jährliche Sonderzahlung
Der Grundbetrag der jährlichen Sonderzahlung verringert sich entsprechend dem Umfang der Teilzeitbeschäftigung (§ 6 Abs. 1 des Sonderzahlungsgesetzes Mecklenburg- Vorpommern – SZG M-V). Das gilt auch für den Sonderbetrag für Kinder, sofern nicht einer der Anspruchsberechtigten vollbeschäftigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt ist oder mehrere Anspruchsberechtigte in Teilzeit beschäftigt sind und dabei zusammen mindestens die regelmäßige Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigung erreichen (§ 9 SZG M-V). Maßgebend sind die rechtlichen und tatsächlichen Verhältnisse am 1. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres (Stichtag) (§ 11 SZG M-V).

2. Kindergeld

Der Anspruch auf Kindergeld wird durch eine Teilzeitbeschäftigung nicht berührt (§ 1 des Bundeskindergeldgesetzes – BKGG).

3. Beihilfe

Der Beihilfeanspruch bleibt in vollem Umfang bestehen (§ 80 Abs. 1 LBG M-V i. V. m. § 2 der Bundesbeihilfeverordnung – BBhV).

4. Versorgung

Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung sind nur zu dem Teil ruhegehaltfähig, der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht (§ 6 Abs. 1 Satz 3 des Beamtenversorgungsgesetzes in der am 31. August 2006 geltenden Fassung – BeamtVG). Das Ruhegehalt vermindert sich dann in Folge der Teilzeitbeschäftigung, wenn durch die verminderte Anrechnung ruhegehaltfähiger Dienstzeiten nicht der höchstmögliche Ruhegehaltssatz erreicht wird. Entsprechend Satz 1 verlängert sich auch die Mindestdienstzeit von 5 Jahren, die als Voraussetzung für die Zahlung eines Ruhegehalts vorliegen muss (§ 4 Abs. 1 Satz 1 BeamtVG). Bei Teilzeitbeschäftigung gelten als ruhegehaltfähige Dienstbezüge die dem letzten Amt entsprechenden vollen ruhegehaltfähigen Dienstbezüge. Ergibt sich bei Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand nicht die Endstufe der Besoldungsgruppe, so ist den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen grundsätzlich das Grundgehalt der erreichten Dienstaltersstufe zu Grunde zu legen (§ 5 Abs. 1 Satz 2 BeamtVG).

Bleiben Beamtinnen oder Beamte allein wegen langer Freistellungszeiten mit ihrem erdienten Ruhegehalt hinter der Mindestversorgung zurück, wird nur das erdiente Ruhegehalt gezahlt; dies gilt nicht beim Eintreten in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit (§ 14 Abs. 4 Satz 4 BeamtVG).

Bisher wurden Ausbildungszeiten im Beamtenverhältnis auf Widerruf, Ausbildungszeiten nach § 12 und Zurechnungszeiten nach § 13 BeamtVG hinsichtlich der Ruhegehaltfähigkeit überproportional gekürzt, wenn Freistellungszeiten von mehr als 12 Monaten vorlagen, § 6 Abs. 1 Satz 4, § 12 Abs. 5, § 13 Abs. 1 Satz 3 BeamtVG.
Diese Kürzungsregelungen sind vom Bundesverwaltungsgericht (Urteil vom 25.03.2010; 2 C 72.08) für nichtig erklärt worden und finden daher keine Anwendung mehr. Nach der bisherigen Regelung wurden die durch Freistellungszeiten verminderten ruhegehaltfähigen Dienstzeiten zu den fiktiven ruhehaltfähigen Dienstzeiten ins Verhältnis gesetzt, die die Beamtin oder der Beamte ohne die Freistellung hätte erreichen können. Mit dem sich hierbei ergebenden Quotienten wurde die Zeit im Beamtenverhältnis auf Widerruf, Ausbildungszeit nach § 12 oder Zurechnungszeit nach § 13 BeamtVG multipliziert.
Die Anwendung eines solchen Kürzungsfaktors ist nicht mehr zulässig, weil nach höchstrichterlicher Ansicht eine solche überproportionale Kürzung mit dem europarechtlichen Gebot der Entgeltgleichheit nicht vereinbar ist. Danach darf auch die Höhe von Leistungen der Altersvorsorge regelmäßig **nur nach dem zeitlichen Verhältnis von Teilzeit- zur Vollzeitbeschäftigung** bemessen werden.
Der Grundsatz, dass Teilzeitbeschäftigung nur mit dem Anteil ruhegehaltfähig ist, der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht, behält somit weiterhin Gültigkeit.

Rechtliche Auswirkungen:

1. Jubiläumsdienstalter

Eine Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit wirkt sich weder auf das Jubiläumsdienstalter noch auf die Jubiläumszuwendung aus. Zeiten einer unterhälftigen Teilzeitbeschäftigung gelten nicht als anrechnungsfähige Dienstzeit, die zur Zahlung einer Jubiläumszuwendung führt (§ 3 Abs. 1 Nummer 1 i. V. m. § 1 der Verordnung über die Gewährung von Jubiläumszuwendungen an Beamte und Richter des Bundes (JubV) i. V. m. § 118 LBG M-V).

2. Bleibeverpflichtung

Bei Beamtinnen und Beamten mit Bleibeverpflichtung zählt die Zeit einer Teilzeitbeschäftigung für die Erfüllung der Bleibeverpflichtung vollständig. Hiervon betroffen sind Beamtinnen und Beamte, die Anwärterbezüge unter der Auflage (§ 59 Abs. 5 BBesG) erhalten haben, dass sie im Anschluss an ihre Ausbildung nicht vor Ablauf einer Mindestdienstzeit von fünf Jahren aus einem von ihnen zu vertretenden Grunde ausscheiden (Merkblatt der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege des Landes Mecklenburg-Vorpommern über die Rückforderung und Kürzung von Anwärterbezügen unter I. c).

3. Laufbahnrechtliche Auswirkungen

Eine Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit hat keine laufbahnrechtlichen Auswirkungen. Bei der Berechnung der Probezeit sind die bis zur Hälfte ermäßigte und die regelmäßige Arbeitszeit gleich zu behandeln. Im Falle einer Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit kann die Probezeit bis zu einer Höchstdauer von fünf Jahren angemessen verlängert werden (§ 28 Abs. 4 der Allgemeinen Laufbahnverordnung – ALVO M-V).

4. Vorbereitungsdienst

Der Vorbereitungsdienst kann auf Grund von Teilzeit verlängert werden, wenn das Ausbildungsziel ansonsten nicht erreicht werden kann (§ 8 Abs. 3 ALVO M-V).

5. Nebentätigkeit

Während der Teilzeitbeschäftigung dürfen entgeltliche Nebentätigkeiten nur in dem Umfang ausgeübt werden, wie es vollzeitbeschäftigten Beamten gestattet ist. Ausnahmen sind zulässig, soweit durch die Tätigkeiten dienstliche Pflichten nicht verletzt werden (§ 63 Abs. 1 LBG M-V). Bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen dürfen nur solche Nebentätigkeiten ausgeübt werden, die dem Zweck der Freistellung nicht zuwiderlaufen (§ 64 Abs. 2 Satz 2 LBG M-V).
Bei Teilzeitbeschäftigung gilt der Höchstbetrag, ab dem eine Ablieferungspflicht besteht, ungeachtet der Arbeitszeitermäßigung (§ 8 Abs. 2 Satz 3 der Nebentätigkeitslandesverordnung – NLVO M-V). Im Übrigen bleiben die Bestimmungen des Nebentätigkeitsrechts unberührt.

6. Erholungsurlaub, Zusatzurlaub, Sonderurlaub

Bei einer reduzierten Arbeitszeit haben Beamtinnen und Beamte denselben Erholungsurlaubsanspruch wie Vollbeschäftigte. Das bedeutet: Ist die regelmäßige Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, so steht der ungekürzte Erholungsurlaub zu. Ist die wöchentliche Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, so ist der Urlaubsanspruch umzurechnen (§ 5 Abs. 1 und 5 der Erholungsurlaubsverordnung (EUrlV) i. V. m. § 68 Abs. 1 und § 118 LBG M-V).

Dies gilt auch für Zusatzurlaub für im Ausland tätige schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte (§ 16 Abs. 2 EUrlV i. V. m. § 68 Abs. 1 und § 118 LBG M-V). Der Anspruch auf Zusatzurlaub im Schichtdienst bleibt im Ergebnis durch die Verminderung der geforderten Zahl an Arbeitsstunden erhalten (§ 12 Abs. 4 EUrlV i. V. m. § 68 Abs. 1 und § 118 LBG M-V).

Der Anspruch auf Sonderurlaub wird ebenfalls nicht berührt. Lediglich der Urlaub für Familienheimfahrten entfällt, sofern die verringerte Arbeitszeit auf weniger als fünf

Tage in der Woche verteilt wird (§ 11 Abs. 1 der Sonderurlaubsverordnung (SUrlV) i. V. m. § 68 Abs. 2 und § 118 LBG M-V).

7. Arbeitszeit

Der Dienstvorgesetzte kann nachträglich die Dauer der Teilzeitbeschäftigung beschränken oder den Umfang der zu leistenden Arbeitszeit erhöhen, soweit zwingende dienstliche Gründe dies erfordern (§ 63 Abs. 2 LBG M-V).

8. Höchstdauer von unterhälftiger Teilzeitbeschäftigung

Unterhälftige Teilzeitbeschäftigung und Urlaub ohne Dienstbezüge nach § 66 LBG M-V dürfen die Dauer von 15 Jahren nicht überschreiten; bei dieser Berechnung bleibt eine unterhälftige Teilzeit während der Elternzeit unberücksichtigt (§ 67 Abs. 1 LBG M-V).