

Verbindliche Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG)

Das Berliner LGG stellt eine gesetzliche Grundlage dar, die zur Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf beitragen soll. Es ist besonders von Beschäftigten in Leitungsstellen verpflichtend umzusetzen.

Im **§ 10 Abs. (1) Satz 2 LGG** heißt es:

„Vorgesetztenverhalten soll darauf ausgerichtet sein, den Beschäftigten familienfreundliche Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen zu ermöglichen.“

Verbindliche Vorgaben des Frauenförderplans (FFPL 2015 - 2017) - Auszüge -

„5.1. Arbeitszeitregelungen

1. Schul- und Abteilungsleitungen sowie die koordinierenden Erzieher/innen besprechen **vor** der Unterrichtsverteilung sowie der Stunden- bzw. Dienstplangestaltung (...) folgende Regelungen:

- Dienstbeginn und Dienstende in Abstimmung mit den Betreuungszeiten der Kindertageseinrichtungen und Pflegeeinrichtungen
- Verteilung von Springstunden (zur Vertretung)
- Teilnahme an Klassen- und Gruppenfahrten
- Familienfreundliche Regelungen bei außerunterrichtlichen Veranstaltungen und Aktivitäten.

....

3. Die Gesamtkonferenzen haben im Rahmen ihrer Beschlüsse gem. §79 Abs. (3) Nr.9 SchulG die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu berücksichtigen.

4. Bei unausweichlichen Situationen sollen Beschäftigte mit kleinen Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen von Konferenzen oder sonstigen dienstlichen Veranstaltungen freigestellt werden.

5.2. Teilzeitbeschäftigung

1. Den Teilzeitbeschäftigten, insbesondere denjenigen mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben, ist/ sind:

- je nach Umfang der Teilzeit ein oder zwei unterrichtsfreie Tage zu ermöglichen,
- an Wochentagen, an denen Zeitfenster für Kooperation- und Teamarbeit festgelegt sind, unterrichtsfreie Tage nach Möglichkeit zu vermeiden
- der Einsatz mit weniger als zwei Unterrichtsstunden am Tag zu vermeiden
- die Zahl der Springstunden proportional zur jeweiligen Stundenreduzierung zu verringern
- der Unterrichtseinsatz am Vor- und Nachmittag in Verbindung mit Springstunden zu vermeiden
- Mehrarbeit proportional zum Stundenumfang anzuordnen.

2. Eine für Betroffene ungünstige Regelung in der Stunden- oder Dienstplanung ist von der Schulleitung **frühzeitig zu begründen.**“ (Hervorhebung von d. Verf.)

Zum Abbau der Benachteiligungen von Beschäftigten sollen

„4. (...) u.a. Festlegungen darüber getroffen werden, welche außerunterrichtlichen Aufgaben unteilbar und welche teilbar sind und somit anteilig oder alternierend wahrgenommen werden können. Teilzeitkräfte müssen anteilmäßig beteiligt werden.

5.3. Beurlaubung aus familiären Gründen

2. Bei einer Teilzeittätigkeit für Lehrkräfte in der Elternzeit ergeben sich schulartenbezogen unterschiedliche Stundenverpflichtungen. Es sind Möglichkeiten zu schaffen, die (...) bestehende Unterrichtsverpflichtung auf wenige Wochentage zu legen.

3. Beschäftigte in Elternzeit sind von Mehrarbeit auszunehmen.“

Verbindliche Vorgaben des SGB IX

Der Schutz von Menschen mit Behinderung hat Verfassungsrang. Alle Aussagen betreffen Schwerbehinderte Menschen mit Grad der Behinderung von 50 und mehr sowie ihnen Gleichgestellte mit Grad der Behinderung von 30 oder 40.

Die Angabe einer vorliegenden anerkannten Behinderung/Schwerbehinderung/Gleichstellung ist freiwillig. Die Schulleiterin/der Schulleiter muss aber darüber informiert sein, um Nachteilsausgleiche gewähren zu können. Geschützt ist man bereits während der Antragsbearbeitung wenn die Behörde darüber informiert ist. Angaben zu Diagnosen, Erkrankungen usw. sind nicht erforderlich!

Gemäß § 81 Abs. 4 SGB IX haben Menschen mit Behinderung gegenüber ihren Arbeitgebern u.a.

Anspruch auf

- Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können,
- bevorzugte Berücksichtigung bei Fort- und Weiterbildungen
- behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit.

Menschen mit Behinderung haben einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung (§ 81 Abs. 5 SGB IX).

Arbeitsplatzgestaltung von Menschen mit Behinderung

Die Gestaltung des Arbeitsplatzes ist für schwerbehinderte Menschen besonders wichtig. Dazu gehören u.a. Stundenplangestaltung/Arbeitszeitregelung, Dienstplan, Raumverteilung, Arbeitswege vor Ort, Aufsichtseinsatz, Vertretungsregelungen. In diesem Zusammenhang hat die individuelle Situation der schwerbehinderten Menschen Vorrang vor den Beschlüssen der Gesamtkonferenz (Verwaltungsvorschrift „Integration“).

„Der Arbeitsplatz und das Arbeitsumfeld sowie die Arbeitsorganisation und Arbeitszeit werden so gestaltet, dass die Beschäftigten mit Behinderungen ihren dienstlichen Verpflichtungen nachkommen und möglichst ohne Einschränkung durch ihre Behinderung am gemeinsamen Schulleben teilhaben können

Im Rahmen der Schuljahresvorbereitung bietet die Schulleitung der oder dem schwerbehinderten Beschäftigten rechtzeitig vor Erstellen des Einsatzplanes ein Gespräch an... Die Dienstvorgesetzten sorgen dafür, dass die behindertenspezifische Situation der Beschäftigten bei der Einsatzplanung berücksichtigt wird“ (Integrationsvereinbarung, Abschnitt 4.2, Hervorhebungen von d. Verf.).

So können einvernehmliche Festlegungen getroffen und protokolliert werden. Die Schwerbehindertenvertretung kann an diesem Gespräch teilnehmen.

Mehrarbeit

Schwerbehinderte Menschen werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt. Sie können Mehrarbeit ablehnen. Sie brauchen dies nicht zusätzlich zu begründen, die Leistung von Mehrarbeit oder Überstunden ist freiwillig. Aus der Ablehnung darf ihnen kein Nachteil entstehen (§ 124 SGB IX).