Zwischen der
Berliner Hochschule für Technik (BHT)
vertreten durch
den Präsidenten der BHT

und
dem Personalrat der BHT
vertreten durch den Vorsitzenden

wird gemäß § 74 und § 85 Personalvertretungsgesetz Berlin (PersVG Berlin)
folgende

Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitregelung bei dienstlichen Fort- und Weiterbildungen der Berliner Hochschule für Technik (BHT)

abgeschlossen:

Präambel

Das Präsidium und der Personalrat der Berliner Hochschule für Technik (BHT) verfolgen das gemeinsame Ziel, die Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten an der Hochschule zu verbessern, die Mobilität und Flexibilität zu erhöhen, die Personalentwicklung zu fördern und die Beschäftigten zur Mitgestaltung in Hochschule und Gesellschaft zu befähigen. Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es, eine Gleichbehandlung von Dienstreisen und Fort- und Weiterbildungen zu erreichen.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BHT gemäß § 3 Personalvertretungsgesetz Berlin (PersVG) in der jeweils gültigen Fassung unabhängig Ihrer wöchentlichen Arbeitszeit. Sie gilt nicht für die studentischen Beschäftigten der BHT (§ 5 Abs. 2 Nr. 5 PersVG).

(2) Dienstliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im Sinne dieser Dienstvereinbarung sind von der Dienststelle anerkannte Seminare, Schulungen, Workshops etc. mit ausgewiesenem Schulungsprogramm. Die Teilnahme an Messen, Ausstellungen, Kongressen etc. fällt nicht unter diese Regelung.

§ 2 Allgemeine Grundsätze

(1) Die Teilnahme an dienstlicher Fort-/Weiterbildung findet grundsätzlich in der Arbeitszeit statt und wird mit der für die Veranstaltung erforderlichen Anwesenheitszeit (von Beginn bis Ende) als Arbeitszeit erfasst. Ungeachtet der auf Basis dieser Dienstvereinbarung erfolgenden Anrechnung von Pausen als Arbeitszeit sind die Pausen gem. § 4 Arbeitszeitgesetz in Anspruch zu nehmen.

(2) Beansprucht eine Fort-/Weiterbildungsveranstaltung einschließlich der Wegezeiten[1] am Tag mindestens sechs Zeitstunden, ist für Beschäftigte mit einer regelmäßigen Arbeitszeit über 6 Stunden die Soll-Arbeitszeit in die Zeiterfassung nachzutragen.

(3) Bei einer Fort-/Weiterbildungsveranstaltung, die einschließlich der Wegezeiten weniger als sechs Zeitstunden am Tag beansprucht, ist in die Zeiterfassung die tatsächliche Anwesenheitszeit bei der Fort- bzw. Weiterbildung zuzüglich der Wegezeiten nachzutragen, solange die Soll-Arbeitszeit nicht überschritten wird.

[1] Wegezeit ist die Zeit für den schnellsten Weg zwischen Dienstort und Lehrgangsort bzw. zwischen Lehrgangs- und Dienstort mit öffentlichen Verkehrsmitteln unabhängig davon, welches Verkehrsmittel tatsächlich genutzt wurde.

(4) Die zeitliche Anrechnung einer Fort-/Weiterbildungsveranstaltung darf sowohl bei Teil- als auch bei Vollzeitbeschäftigten sowie Beschäftigten mit festen Arbeitszeiten nur dann zu einem Zeitguthaben führen, wenn die tatsächliche Anwesenheitszeit die Soll-Arbeitszeit übersteigt.

(5) Bei Fort-/Weiterbildungsveranstaltungen, die außerhalb des Ortes der Dienststelle (Politische Gemeinde Berlin) stattfinden, werden Dienstreiseanträge gestellt; sie fallen unter das Bundesreisekostengesetz (BRKG) § 2 Dienstreisen.

(6) Der Nachtrag im Zeiterfassungssystem erfolgt von der Dienststelle unverzüglich.

§ 3 Schlussbestimmungen

(1) Diese Vereinbarung gilt ab Unterzeichnung unbefristet. Die Anwendung dieser Regelung sollte evaluiert werden, sobald dies eine der unterzeichnenden Parteien für notwendig hält. Das erklärte Ziel einer solchen Evaluation ist es, die Dienstvereinbarung bei Bedarf an die tatsächlichen Bedarfe anzupassen.

(2) Die Vereinbarung kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende gekündigt werden. Eine Nachwirkung ist ausgeschlossen.

(3) Im Falle einer Kündigung werden Dienststellenleitung und Personalrat unverzüglich eine neue Vereinbarung verhandeln.

§ 4 Salvatorische Klausel

Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden, so berührt dies die Wirksamkeit der Vereinbarung im Übrigen nicht. Die Parteien sind verpflichtet, eine unwirksame Bestimmung durch eine wirksame zu ersetzen, die dem Sinn und Zweck der unwirksamen Regelung entspricht. Entsprechendes gilt im Fall einer Regelungslücke.

Berlin, 26.01.2023

Prof. Dr. Werner Ullmann
Präsident

Berlin,

Jörg Grönwoldt
Vorsitzender des Personalrats