PR-aktuell

Ihr Personalrat informiert

Februar 2023

A 13 – Aufsichtspflicht – Mehrarbeit – Eigenhilfe-Angebot – Freistellung zur Begleitung schwerbehinderter Personen – neues Besoldungsrecht – Personalratsadressen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

jetzt ist sie da, die närrische Zeit! Gemeint ist aber nicht der Faschingstrubel, der bei vielen Menschen Einzug hält, sondern die Situation an den Schulen. Das Flickwerk der kurzfristig gestalteten Maßnahmen zur „Aufbewahrung“ unserer Schülerinnen und Schüler fällt uns mittlerweile auf die Füße. Die Kolleginnen und Kollegen, die vor Ort noch jeden Tag ihre Arbeit machen, sind mittlerweile so belastet, dass sie sich selbst nur noch mit Ach und Krach über Wasser halten.

Viele Lehrkräfte, Schulleitungen und Verwaltungsangestellte arbeiten über ihre Kräfte, da sie, natürlich für die Kinder, ihren Ansprüchen gerecht werden wollen. Es stehen Lehrproben an, es können Vertretungssituationen kaum mehr aufgefangen werden, Überstunden werden angehäuft in der Hoffnung, diese auch wieder abhängen zu können. Die Frage der Mehrarbeit kommt immer wieder auf, beachten Sie dazu auch unsere Ausführungen hierzu in der aktuellen Ausgabe.

Wie überstehen wir diese Zeit des Personalmangels, ohne uns aufzuarbeiten und über kurz oder lang auch noch auszufallen?! Welche Lösungen stehen bereit, die uns kurz- aber auch langfristig helfen, mehr qualifiziertes Personal an die Schulen zu holen? A 13 kann hier nur *ein* Beitrag zur Steigerung der Attraktivität unseres Berufs sein!

Wir wünschen Ihnen eine närrische Faschingszeit und gute Erholung! Bleiben Sie gesund!

Im Namen aller Mitglieder des Personalrates

Tomi Neckov

Tomi Neckov, Vorsitzender

Hinweis:
Sollten Sie die Hilfe des Personalrats benötigen, können Sie sich jederzeit vertraulich an uns wenden. Die aktuelle Liste der Personalratsmitglieder finden Sie in der Anlage.

A13 an Grund- und Mittelschulen – Wie geht es weiter?

Der Personalrat informiert über die Auswirkungen von A13 auf alle Beschäftigten der Schule und wie eine mögliche Umsetzung aussehen könnte.

Aktuelle Situation

Bisher ist A13 „nur“ eine Ankündigung. In den Diskussionen und Überlegungen zur Umsetzung der Besoldung werden keine Unterscheidungen mehr zwischen Grund- und Mittelschullehramt getroffen. Um A13 für alle Lehrkräfte und Hebungen für Schulleitungen und Konrektorinnen bzw. Konrektoren zu ermöglichen, wären strukturellen Konsequenzen und ein zeitlicher Ablaufplan notwendig.

Wie könnte eine strukturelle Umsetzung aussehen?

Vorbild NRW: In 5 Jahren erhalten alle Personen eine pro Jahr steigende Zulage, bis alle A13 erreichen. Dies ist im Besoldungsgesetz verankert.
Problem: In Bayern gibt es funktionslose Beförderungen (z.B. A12+Z), daher müsste man hier zunächst alle Lehrkräfte von A12+Z nach A13 befördern.
Grundsätzlich wird ein Strukturmodell in Anlehnung an NRW befürwortet. Es soll jedoch zunächst die Lehrerbildung geändert werden und dies dient dann als Rechtfertigungsgrund für die A13-Besoldung.
Für Lehrkräfte, die sich bereits in einem funktionslosen Beförderungsamt befinden, sollten auch weiterhin funktionslose Beförderungsämter, z. B. A13+Z, geschaffen werden. Ebenso müssten auch für funktionsgebundene Beförderungsämter Hebungen geschaffen werden.

Wie können Fach- und Förderlehrkräfte berücksichtigt werden?

Um die 4. Qualifikationsebene zu erreichen, die für A13 notwendig wäre, benötigen Fach- und Förderlehrkräfte ein Diplom, einen Masterabschluss oder ein Staatsexamen. Diese Abschlüsse liegen momentan auf Grund ihrer bisherigen Ausbildung nicht vor.

Kurzfristige Lösungen, um den Aufstieg von der 3. in die 4. Qualifikationsebene zu schaffen:

- über Beförderungsämter
- modulare Qualifikationsmöglichkeiten

Langfristige Lösungen, um den Aufstieg von der 3. in die 4. Qualifikationsebene zu schaffen:

- Fach- und Förderlehrerkräfte müssen universitär ausgebildet werden

Fazit

Im Haushaltsentwurf 2023 der Regierung wurden 17 Millionen Euro für die Beförderung von Grund- und Mittelschullehrkräften bereitgestellt, was ein Verschieben von A12+Z nach A13 ermöglicht. Wir hoffen nun, dass die Ankündigung von A13 für alle Grund- und Mittelschullehrkräfte bald ihre Umsetzung findet. Dazu müssen sich allerdings zunächst Kultus- und Finanzministerium auf eine geeignete Struktur sowie einen zeitlichen Ablauf einigen und das Besoldungsgesetz diesbezüglich angepasst werden.

In Auszügen nach Hans Rottbauer, BLLV, Leiter Abteilung Dienstrecht und Besoldung, Stand: 9.02.2023

Aufsichtspflicht – Wer? Wann? Wie?

Aufsichtspflicht

Aufsichtspflicht hat

- die **Lehrkraft**: sie hat die Aufsichtspflicht über ihre Klasse und darüber hinaus in der Schule, insbesondere nach **Anweisung des Schulleiters**.
- die **Schulleitung**: sie/er organisiert die Aufsicht, z. B. bei der Pause, und muss ihrer/seiner Überwachungspflicht nachkommen.
- **Erziehungsberechtigte**: nur in Notsituationen nach Entscheidung der Schulleitung.
- **„Externe Experten“:** z. B. Berufsberater haben keine Aufsichtspflicht; diese verbleibt bei der Lehrkraft!
- **Helfer**: geeignete Erziehungsberechtigte, aber ohne Verantwortlichkeit; **ebs. VA**, Hausmeister, Schülerinnen und Schüler der SMV.

Aufsichtsplicht orientiert sich an diesen Kriterien:

- **Präventiv**: vorausschauen und handeln bzgl. Gefahrensituation und Schülergruppe (Anzahl, Alter, Entwicklungsstand, Umgebung, Eingriffsmöglichkeit)
- **Aktiv**: Warnungen, Ermahnungen, Verbote durchsetzen, Eingreifen
- **Kontinuierlich**: Schülerinnen und Schüler müssen sich ständig beobachtet fühlen, faktische und pädagogische Grenzen, Gefahrsituationen (Schwimmen)

Grundsätzlich gilt:
Man muss anvertraute Schülerinnen und Schüler vor Schaden bewahren (Innenverhältnis) und Dritte vor Schaden durch die anvertrauten Schülerinnen und Schüler schützen (Außenverhältnis).

Oftmals erreichen uns Nachfragen bezüglich notwendiger **Frühaufsichten** an Schulen. Hierzu verweisen wir auf nachfolgende Ausführungen:

§ 4 Abs. 1 des AVBaySchFG:

- „In diesem Zusammenhang hat der Schulaufwandsträger die Schülerinnen und Schüler im Schulbus (erg. d. A. an der Schulbushaltestelle) und während der Wartezeiten in der Schulanlage außerhalb des stundenplanmäßigen Unterrichts zu beaufsichtigen, wenn dies erforderlich ist.

Art. 10a BayFAG

- Zu den Kosten der notwendigen Beförderung gehören auch die notwendigen Kosten der Beaufsichtigung der Schülerinnen und Schüler im Schulbus und während der Wartezeiten in der Schulanlage außerhalb des stundenplanmäßigen Unterrichts.“

§ 22 Abs. 1 BaySchO

- Die Aufsichtspflicht der Schule erstreckt sich auf die Zeit, in der die Schülerinnen und Schüler am Unterricht oder an sonstigen Schulveranstaltungen teilnehmen, einschließlich einer angemessenen Zeit vor Beginn und nach Beendigung des

Unterrichts oder der Schulveranstaltungen. An Grundschulen sowie Grundschulstufen an Förderschulen gelten als angemessene Zeit vor Beginn des Unterrichts 15 Minuten, als angemessene Zeit nach Beendigung des Unterrichts gilt die Zeit bis zum Verlassen des Schulgeländes. Bei Bedarf erfolgt eine Beaufsichtigung an diesen Schulen eine halbe Stunde vor dem regelmäßigen Unterrichtsbeginn.

Quellen: Gerd Nitschke

Sie können sich jederzeit vertrauensvoll an Ihre Personalvertretung wenden! Bei Rechtsfragen gehen Sie zu Ihrem Lehrerverband!

Wenn mal wieder zu vertreten ist - Mehrarbeit

Insbesondere im Winter fallen Lehrkräfte aus. Die Unterrichtsversorgung muss jedoch irgendwie sichergestellt werden. Doch aufgrund des Lehrerkräftemangels kann das nicht mehr in jedem Fall gewährleistet werden. Immer wieder werden die anwesenden Kolleginnen und Kollegen über die Maßen für Vertretungsstunden herangezogen. In den nachfolgenden Ausführungen werden wichtige Fragen zum Thema Mehrarbeit beantwortet:

Wann liegt Mehrarbeit vor?
Mehrarbeit liegt dann vor, wenn Lehrkräfte aus zwingenden dienstlichen Gründen über die regelmäßige wöchentliche Unterrichtspflichtzeit hinaus Unterricht erteilen. Sie darf nur dann angeordnet werden, wenn nach Ausschöpfung aller anderen Möglichkeiten Pflicht- oder Wahlpflichtunterricht ausfallen müsste. Die oder der Vorgesetzte hat zu prüfen, ob ein Unterrichtsausfall auf andere Weise verhindert werden kann.

Was zählt nicht zur Mehrarbeit?
Abzugrenzen ist hier der Unterricht insbesondere von den außerunterrichtlichen Dienstpflichten nach § 9b LDO, die nicht unter den Begriff Mehrarbeit fallen. Das wären u.a. die Teilnahme an dienstlichen Besprechungen, Konferenzen oder Fortbildungsveranstaltungen, die Evaluation, die Zusammenarbeit mit anderen Schulen und außerschulischen Partnern sowie die Gestaltung des Schullebens. Hierzu zählt auch die Teilnahme an Klassenfahrten.

Wie ist die Mehrarbeit zu verteilen?
Mehrarbeit und sonstige Tätigkeiten sind nach Möglichkeit gleichmäßig zu verteilen.

Welchen Personengruppen darf Mehrarbeit nicht angeordnet werden?
Hierzu zählen Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst, Schwangere oder Stillende, Schwerbehinderte (wenn sie Antrag auf Freistellung von Mehrarbeit gestellt haben), Kolleginnen und Kollegen, die teildienstfähig sind oder sich in der Wiedereingliederung befinden. Im Rahmen der Altersteilzeit kommt die Anordnung von Mehrarbeit nur in Ausnahmefällen in Betracht.

Wann und wie besteht Anspruch auf Freizeitausgleich?
Anspruch auf Ausgleich für Mehrarbeit besteht dann, wenn im Kalendermonat mehr als drei zusätzliche Unterrichtsstunden abgeleistet wurden. In solchen Fällen sind alle das pflichtstundenmäßige Kontingent übersteigenden Stunden innerhalb von drei Monaten auszugleichen. Die Drei-Monatsfrist beginnt mit Ablauf des Monats, in dem die ausgleichspflichtige Mehrarbeit angefallen ist.
Bei Teilzeitkräften ist bezüglich des ausgleichspflichtigen Stundenmaßes die verminderte Unterrichtspflichtzeit entsprechend zu berücksichtigen.
Die Ausschöpfung der Dreistundenregelung darf aber nicht zu einer „heimlichen Erhöhung“ des Pflichtstundenmaßes führen.
Auch die in Ausnahmefällen abzuhaltende Vertretungsstunde während der Sprechstunde zählt zur Mehrarbeit.

Was zählt als Ausgleich?
Schulferien, Sonderurlaub oder Dienstbefreiungen nach § 16 der Urlaubsverordnung können nicht als Freizeitausgleich herangezogen werden. Das gilt auch für den witterungsbedingten Ausfall von Unterrichtstagen (z.B. bei starkem Schneefall, Blitzeis oder bei einem Ausfall wegen orkanartiger Böen), für das Entfallen von Stunden an extrem heißen Tagen oder für Krankheitstage. Nicht ausgleichsrelevant sind auch Zeiten des Unterrichtsausfalls in Prüfungsfächern im Abschlussjahrgang vom Beginn der Abschlussprüfungen bis zur Entlassung der Schülerinnen und Schüler.
Der Ausfall sonstiger Unterrichtsstunden, die die Lehrkraft zu erteilen hätte, ist beim Freizeitausgleich zu berücksichtigen, es sei denn, der Unterrichtsausfall ist durch die verpflichtende Teilnahme an dienstlichen Veranstaltungen (z. B. Lehrerkonferenz) bedingt.
Als Ausgleich zählen z. B. Stunden, die deshalb ausfallen, weil sich die entsprechende Klasse im Schullandheim oder im Betriebspraktikum befindet, oder Zeiten des Unterrichtsausfalls in Prüfungsfächern im Abschlussjahrgang nach der Entlassung der Schülerinnen und Schüler.

Wird vor Ferienbeginn der Unterricht früher beendet, so zählen die ausfallenden Stunden ebenfalls als Ausgleich.
Eine Dienstbefreiung zum Zwecke des Freizeitausgleichs ist im Einvernehmen zwischen dem Dienstvorgesetzten und der Lehrkraft möglich.

Kann die ausgleichspflichtige Mehrarbeit auch finanziell ausgeglichen werden?
Die Lehrkraft hat keine Wahlmöglichkeit zwischen Freizeitausgleich und finanzieller Entschädigung. Der Ausgleich von Mehrarbeit durch Freizeit erfolgt vorrangig vor Vergütung.

Wie stelle ich den Anspruch auf Ausgleich fest?
Ergibt sich für einen Kalendermonat durch Überschreitung der Drei-Stunden-Grenze ausgleichspflichtige Mehrarbeit, so ist für die drei folgenden Monate jeweils eine Saldierung der Plus- und Minusstunden vorzunehmen. Ergibt sich für einen Monat ein negativer Saldo, so sind diese Minusstunden und die Stunden ausgleichspflichtiger Mehrarbeit des Kalendermonats, der gerade betrachtet wird, gegenzurechnen. Erst wenn bzw. soweit ein Freizeitausgleich in dem Drei-Monatszeitraum nicht möglich ist, kommt eine Vergütung in Betracht.

Welche Regelungen gelten für Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis?
Für sie gelten hinsichtlich der Mehrarbeit die beamtenrechtlichen Bestimmungen.

Quellen:
- KMBek vom 10.10.2012 (KWMBl. S. 355): Mehrarbeit im Schulbereich
- KMS vom 04.10.2016: Hinweise zur Lehrermehrarbeit
- Oberbayerische Lehrerzeitung 06/2022, S. 24: Mehrarbeit bei Lehrkräften
- BLLV-Information: Dietmar Schidleja: Unterrichtsvertretungen

Markus Erlinger, Gerhard Gronauer, BLLV Mittelfranken Sonder-Info BLLV, 01/2023

Bayern erarbeitet neues Besoldungsrecht

Im Jahr 2020 hatte das Bundesverfassungsgericht (2 BvL 4/18 und 2 BvL 6/17 u.a.) entschieden, dass die Besoldung der Beamtinnen und Beamten neu zu bemessen ist. Insbesondere muss für jedes Kind ein höherer Betrag berücksichtigt werden. Auf jedes Kind muss ein Teil des Einkommens entfallen, der mindestens 15% über dem Grundsicherungsniveau liegt. Außerdem ist die Besoldung nach dem Wohnort differenzierter zu erstatten.
Der neue, den Vorgaben des obersten deutschen Gerichts entsprechende Entwurf des BayBesG wurde bereits vom Kabinett gebilligt. Der Landtag muss hierüber noch entscheiden. Danach soll die Ballungsraumzulage komplett entfallen. Stattdessen gibt es neben dieser Zulage und dem bisherigen Familienzuschlag einen kombinierten Orts- und Familienzuschlag.

Außerdem finden im Entwurf pflegende Tätigkeiten von Angehörigen Berücksichtigung. Es sollen zu pflegende Angehörige mit mindestens Pflegegrad 2 berücksichtigt werden, wenn sie nicht nur vorübergehend in der Wohnung des bzw. der Angehörigen aufgenommen sind. Sie sollen zukünftig hinsichtlich des Orts- und Familienzuschlags wie Kinder zu werten sein. Der Entwurf hat Licht und Schatten. Häufig führt das neue Konzept zu Vorteilen und Anhebungen, teilweise aber auch zu Kürzungen. Es wird deshalb zu Nachzahlungen seit der Gerichtsentscheidung kommen. Führt das neue Besoldungsrecht zu Kürzungen, so wird für alle bisher Berechtigten eine Regelung im Rahmen der Besitzstandswahrung getroffen, die sicherstellt, dass vorhandene Leistungen zunächst in ihrem Betrag erhalten bleiben.

Markus Erlinger, BLLV Mittelfranken, BLLV Infobrief 02/2023

Gültig ab 1. Januar 2023

<table>
<tr><th>Ortsklasse</th><th>Stufe L</th><th>Stufe V</th><th>Stufe 1</th><th>Stufe 2</th><th>zzgl. für das 3. Kind</th><th>zzgl. je weiterem Kind</th></tr>
<tr><td>I</td><td rowspan="7"></td><td rowspan="4">70,00</td><td rowspan="3">277,58</td><td rowspan="2">405,52</td><td rowspan="2">396,51</td><td rowspan="2">474,69</td></tr>
<tr><td>II</td></tr>
<tr><td>III</td><td>434,05</td><td>408,41</td><td>512,64</td></tr>
<tr><td>IV</td><td>296,57</td><td>462,58</td><td>420,66</td><td>550,96</td></tr>
<tr><td>V</td><td>90,00</td><td>315,56</td><td>491,11</td><td>433,28</td><td>589,64</td></tr>
<tr><td>VI</td><td>110,00</td><td>334,55</td><td>554,41</td><td>446,28</td><td>628,69</td></tr>
<tr><td>VII</td><td>136,21</td><td>136,21</td><td>436,84</td><td>627,87</td><td>459,66</td><td>668,14</td></tr>
</table>

Tabelle: Gesetzentwurf 02/2023

Freistellung zur Begleitung schwerbehinderter Personen

Seit dem 1. November 2022 besteht nach neu erlassenen sozialgesetzlichen Vorschriften für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit einer Arbeitsfreistellung, wenn sie bei einem Krankenhausaufenthalt einer schwerbehinderten Person aus dem engsten Umfeld mit in das Krankenhaus aufgenommen werden.

Bisher enthält die Bayerische Urlaubs- und Mutterschutzverordnung (UrlMV) eine solche Bestimmung für Beamtinnen und Beamte nicht. Ein nun vom Bayerischen Staatsministerium der Finanzen und für Heimat erarbeiteter Verordnungsentwurf zur Änderung der Urlaubsverordnung soll nun Abhilfe schaffen und die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bestehende Regelung systemgerecht für den Beamtenbereich übernehmen. Die entsprechende Verordnung trat zum 01. Januar 2023 in Kraft.

(BBB-Nachrichten, Ausgabe 11/12 2022)

Personalrat in der Stadt Schweinfurt

Vorsitzender:	Tomi Neckov, Frieden-Mittelschule Schweinfurt Tel.: 09721 9410113 e-mail: schweinfurt-stadt@unterfranken.bllv.de
Stellvertretende Vorsitzende:	Katharina Kitz, Albert-Schweitzer-Grundschule Tel.: 09721 51949 e-mail: Katharina.Kitz@Schweinfurt.de
	Frank Maier, Kerschensteiner-Grundschule Tel.: 09721 51962 e-mail: Frank.Maier@Schweinfurt.de
	Susanne Heck, Dr. Pfeifer-Grundschule Tel.: 09721 518252 e-mail: hecksusann@yahoo.de
	Sabrina Neckov, Friedrich-Rückert-Grundschule Tel.: 09721 51942 e-mail: Sabrina.Neckov@Schweinfurt.de
	Nicole Hepp-Schmat, Auen-Grundschule Tel.: 0171 672 96 90 e-mail: D.Schmat@t-online.de
	Inge Hermann, Albert-Schweitzer-Grundschule Tel.: 0157 7422 2954 e-mail: tittinhr4@web.de
Vertrauensperson der Schwerbehinderten	Sabine Meißner, Kerschensteiner-Grundschule Tel.: 09721 97122 e-Mail: sabine@sw-meissner.de
Jugend- und Auszubildenden-vertretung	Desirée Lengel, Auen-Mittelschule Tel.: 0151 46415632 e-Mail: desiree.duenninger@yahoo.de

Stand: 14.02.2023