



Stufenweise Wiederaufnahme des Schulbetriebs – die Rolle der Personalvertretung

Liebe Personalrätinnen, liebe Personalräte,

in den letzten Wochen der Schulschließung haben Sie sich neben dem eigenen Unterricht u.a. per Video/Chat/Mail und Telefon sowie seit dem 27.4. im Präsenzunterricht für die Q12 mit zum Teil gedoppelten Stunden vor halben Kursen zusätzlich der Sorgen, Nöte und Anregungen aus den Kollegien angenommen. In Ihren Gesprächen mit den Schulleitungen haben Sie die Interessen der Kollegen vertreten und unter erschwerten Bedingungen wichtige Personalratsaufgaben wahrgenommen. Dabei konnten viele Aspekte erst nach und nach geklärt werden.

Für die kommenden Wochen der Erweiterung der Präsenzbeschulung möchten wir Ihnen einige hilfreiche Aspekte für Ihre Arbeit an die Hand geben, die ergänzend zur Kollegeninformation Nr. 9, abrufbar unter <https://www.bpv.de/downloads/ki-2020-09.pdf>, zu sehen sind.

Das Informationsrecht des Personalrats

Gemäß Artikel 69 Abs. 2 Satz 1 BayPVG i.V.m. Art. 69 Abs. 1 BayPVG ist der Personalrat umfassend und rechtzeitig zu informieren. Diese der Schulleitung obliegende Informationspflicht umfasst auch die Übermittlung von Corona-spezifischen KMSen und MBSen, die den Dienstbetrieb und die Beschäftigten betreffen. Maßnahmen an der Dienststelle (z.B. Einteilung des Unterrichts, Vorgaben zum E-Schooling für das Kollegium, Einberufung von dienstlichen Veranstaltungen) sollen vor der Beschlussfassung durch die Schulleitung (also rechtzeitig) an den Personalrat übermittelt werden. Die Gelegenheit, Stellung zu nehmen bzw. die Mitbestimmung auszuüben, ist einzuräumen. Gerade in Krisenzeiten ist es unabdingbar, dass alle Beteiligten an einem Strang ziehen und gemeinsam nach der besten Lösung für die Schulfamilie unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben suchen.

Die Aufgabe der Schulleitung nach § 27 Abs. 1 S. 3 und Abs. 9 S. 1 LDO und des Personalrats gemäß Art. 2 Abs. 1 und Art. 67 Abs. 1 BayPVG in schwierigen Zeiten

Die derzeitige Situation erfordert regelmäßig schnelles Planen und Handeln. Die Beteiligung des Personalrats muss dem auch in Anbetracht kurzfristiger politischer Vorgaben und der besonderen Eilbedürftigkeit im Einzelfall Rechnung tragen. Konkret bedeutet das, dass das Gremium sich auch kurzfristig austauschen muss, Beschlüsse fasst und diese rasch an die Dienststellenleitung zurückmeldet. Ohne vorangegangenen und bevollmächtigen Beschluss ist auch der Personalratsvorsitzende nicht allein vertretungsberechtigt – er hat die Beschlüsse des Personalrats zu übermitteln. Es empfiehlt sich daher, per Telefon bzw. Mail Informationen an alle Mitglieder des öPR zeitgleich zu übermitteln und ein mehrfach wöchentliches Zeitfenster für Absprachen in einem ausreichend großen Raum bzw. digital einzuplanen. Unter Wahrung der Hygieneregeln können selbstverständlich auch „Monatsgespräche“ unter

Herausgeber:

Bayerischer Philologenverband
Arnulfstraße 297
80639 München

Telefon 089 746163-0
Telefax 089 7211073

bpv@bpv.de
www.bpv.de

IBAN: DE77 7933 0111 0000 7700 63
BIC: FLESDemm





Anwesenden geführt werden. Für die rasche und kritisch-konstruktive Beteiligung der Personalräte und der Dienststellenleiter zum Wohl der an der Dienststelle Beschäftigten und damit der Schülerinnen und Schüler bedanken wir uns ausdrücklich!

Schwieriges Ziel in Zeiten von Corona: die gleichmäßige Belastung der Beschäftigten in der Dienststelle – Kontrollaufgabe für den Personalrat, Beteiligung vor der Inkraftsetzung von Konzepten

In diesem Sinne ist eine wichtige Aufgabe des örtlichen Personalrats, über Ausgleichsmaßnahmen wie – je nach Einzelfall - Umverteilung von Aufgaben, Aussetzung von Fristen und Erlass von Dienstaufgaben, aber auch Übertragung von Dienstaufgaben auf von der Präsenzpflicht befreite Lehrkräfte zu dringen. Der Mehraufwand durch die Doppelung von Unterrichtsstunden in der Q12 bzw. durch die Doppelung von Präsenz- und E-Schooling in geteilten Klassen ist in den Blick zu nehmen. Weniger oder nicht betroffene Lehrkräfte können – im Einzelfall auch fachfremd – im E-Schooling an anderer Stelle entlastend wirken. Eine Überlastung durch die Vervielfachung von Unterrichtsstunden im Präsenzbetrieb zusätzlich zu den ungekürzten Unterrichtspflichten im E-Schooling besonders in Kernfächern kann ansonsten zu einer deutlichen stundenmäßigen Überlastung führen und gesundheitsgefährdend wirken.

Bitte nehmen Sie in dieser Situation die besonders belasteten Kollegengruppen in den Blick, unter ihnen die Oberstufenkoordinatoren, aber auch Kernfachlehrkräfte, die möglicherweise zusätzlich massive Betreuungsprobleme für Kinder oder pflegebedürftige Eltern haben, und suchen Sie mit der Schulleitung nach Lösungen bis zum Abschluss des Abiturs.

Es ist darüber hinaus nicht nachvollziehbar, wenn in Abhängigkeit von den Fächern / unterrichteten Jahrgangsstufen andere Lehrkräfte zu keiner / zu einer deutlich unter ihrem Deputat liegenden Dienstleistung herangezogen werden. Wegfallende Stunden aus Wahl- und Pluskursen, AGs, und „Leerstunden“ aus der integrierten Lehrerreserve stellen wichtige Ressourcen dar, die nicht ungenutzt bleiben dürfen. Je mehr Schülerinnen und Schüler in den Präsenzbetrieb aller Fächer zurückkehren, umso mehr wird sich ansonsten die Ungleichverteilung der Belastungen verschärfen, insbesondere an den Schulen, an denen einzelne Fächer gar nicht fortgeführt wurden/werden.

Das Bewusstsein für pädagogisch und organisatorisch konsensfähige Lösungen wird in vielen Fällen auch bedingen, dass die Fachschaftsleitungen mit einbezogen werden. So kann es manchmal sinnvoll sein, eine ganze Jahrgangsstufe von einer Lehrkraft digital versorgen zu lassen. Jedoch ist diese Variante nicht passend, wenn die Vorkenntnisse in den Klassen sehr unterschiedlich sind, da die Lehrkräfte in vielen Fächern Freiräume zur Anordnung und Vertiefung zulassen. Hier gilt es also, mit allen Beteiligten abzuwägen.

Doppelte Unterrichtsstunden vor halbierten Klassen: mehrarbeitsvergütungsfähig?

Auch in Zeiten des E-Schoolings bleibt Mehrarbeit (Unterricht) vergütungsfähig, sofern die üblichen Bedingungen erfüllt sind (ein Stundenplanfenster, eine Lerngruppe, ein Fach, eine Lehrkraft). Wo Unterricht an der Schule nicht stattfindet, sondern auf digitale Kanäle verlagert





Seite 3/4

wurde, handelt es sich zwar nicht um mehrarbeitsvergütungsfähigen Unterricht, jedoch um eine dienstliche Tätigkeit, und definitiv nicht um Freizeitausgleich. Wo eine Lehrkraft im Rahmen der Integrierten Lehrerreserve eine Klasse weiter betreut, gilt dies als Unterricht bzw. dienstliche Tätigkeit. Damit kommt als Freizeitausgleich ausschließlich komplett wegfallender Unterricht in Betracht.

Der Umgang mit Gesundheitsschutzmaßnahmen im Präsenzbetrieb an der Schule und die Rolle des Personalrats

Die Schulen sind über die KMSse vom 7.5.2020 „Vollzug des Infektionsschutzgesetzes ... sukzessive Wiederaufnahme des Schulbetriebes“ mit Anlage „Hygiene“, vom 6.5.2020 (Wiederaufnahme des Unterrichts ab 11. Mai ...), vom 5.5.2020 „Instrumentalunterricht/ Instrumentalunterricht im Additum Musik“, vom 28.4.2020 „Abiturprüfung 2020 und weitere Hinweise“ sowie vom 23.4.2020 „Vollzug des Infektionsschutzgesetzes – Hinweise zur Maskentragung“ mit der Anlage 2 „Hygieneplan“ sowie „Wiederaufnahme des Unterrichts am 27.4. ...“ über den an den Schulen erforderlichen Infektionsschutz informiert worden. Ergänzt wird dies durch eine Maskentragungspflicht auf den „Begegnungsflächen“ (Flure, Toiletten, Pausenflächen) sowie zu Unterrichtsbeginn und -ende, wo eine Einhaltung des Mindestabstands nicht gewährleistet werden kann.

Die verpflichtende Nutzung der Maske während aller Unterrichtsstunden für alle Anwesenden stellt eine unzulässige Verschärfung der Arbeitsbedingungen dar und ist in der Regel rechtlich nicht zulässig.

Zusätzliche schulinterne Maßnahmen bezüglich der Gestaltung der Arbeitsplätze und der Verhütung von sonstigen Gesundheitsschädigungen unterliegen der Mitwirkung bzw. sogar der Mitbestimmung. Deswegen gilt, dass darüber hinaus gehende schulinterne Anweisungen zusätzlicher Maßnahmen mit den öPRs abgeklärt werden müssen. So ist beispielsweise aus Hygienegründen das wiederholte Händewaschen einem dauerhaften Tragen von Einmalhandschuhen vorzuziehen. Auch ein Berührungsverbot für Türklinken in Verbindung mit permanent voll geöffneten Klassenzimmertüren erscheint vor dem Hintergrund, dass täglich desinfiziert wird und die Händehygiene einzuhalten ist, als problematisch für die Konzentration während des Unterrichts und die Durchzuggefährdung während der Lüftung der Räume. Wir bitten die örtlichen Personalräte, hier in den auftretenden Einzelfällen das Gespräch mit den Schulleitungen zu suchen und auf praktikable Maßnahmen zu dringen.

Fazit: Es gilt die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Dienststellenleitung und öPR bei der Erstellung des schulinternen Hygienekonzepts, das Schüler und Lehrer betrifft. Innerdienstliche Regelungen unterliegen der Mitbestimmung bzw. der Mitwirkung nach Art. 75 Abs. 4 Nr. 8 und Art. 76 Abs. 2 Nr. 3 BayPVG.





Seite 4/4

Die Weiterführung des Online-Unterrichts während des wochenweisen Wechselschichtbetriebs für Schülerinnen und Schüler, Verwendung von elektronischen Kommunikationskanälen.

Gemäß Art. 75a und Art. 76 Abs. 2 BayPVG ist die verpflichtende Einführung von digitalen Kanälen für den Unterricht mitbestimmungspflichtig. Die Regelungen des Datenschutzrechtes sind für die Dauer der Pandemie und des E-Schoolings dabei nicht gelockert worden, sowohl der Landesdatenschutzbeauftragte als auch das Ministerium halten aber eine vorübergehende, vorsichtige Lockerung der Sorgfaltspflicht ohne das Eingehen längerer vertraglicher Bindungen in sehr engen Grenzen für vertretbar. Näheres hierzu ist dem KMS vom 12.3.2020 „Einsatz digitaler Medien ... Corona-Virus“ zu entnehmen. Davon unbenommen ist jedoch das Bayerische Personalvertretungsrecht, das eine Beteiligung der Personalvertretung – diesfalls vor Ort, wo auch die Maßnahme stattfindet – vorsieht. Aspekte für die Besprechung und zur Klärung können unter anderem sein:

- Festlegung der temporären Nutzung nur für die Dauer der Schulschließung – damit alle Nutzer dienstrechtlich abgesichert sind, vorzugsweise zunächst bis zum Schuljahresende
- Freiwillige Nutzung, auch für die Lehrkräfte (nicht nur für Schüler) mit Einverständniserklärung bzgl. der Übermittlung ihrer persönlichen Daten; Feststellung, dass die Ablehnung eines konkreten Tools nicht beurteilungsrelevant ist
- Klärung, wie Schüler erreicht werden, die nicht teilnehmen können oder wollen. Diese dürfen ja keinen Nachteil haben, was Auswirkungen auf die Arbeitsbelastung der Lehrkräfte hat.
- Sicherheit der heimischen Rechner und Bedarf an „Diensthardware“, wo diese nicht gewährleistet ist oder die Ausstattung dort nicht genügt; Bedarf an Leihhardware für die Lehrkräfte, insbesondere für Angehörige von Risikogruppen, da diese der Schule mit Attest fernbleiben dürfen

Wir wünschen Ihnen weiterhin viel Kraft und insbesondere Gesundheit! Uns allen wünschen wir gute Nerven, vernünftige Lösungen und ein abnehmendes Infektionsgeschehen.

Mit den besten Wünschen

Ihre Hauptpersonalräte

Dagmar Bär

Hauptpersonalrätin
stellv. Vorsitzende bpv
Referat Berufspolitik bpv

dagmar.baer@hpr.km.bayern.de

Ina Hesse

Hauptpersonalrätin
Referat Rechtsschutz bpv

ina.hesse@hpr.km.bayern.de

Julian Lohr

Hauptpersonalrat

julian.lohr@hpr.km.bayern.de

