

Newsletter des GPRLL BOW – Januar 2021 No. 3

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nicht nur, aber gerade auch im schulischen Bereich sind die Belastungen durch die Bank weg für alle Beteiligten –Kollegium, Schulleitung, Schüler*innen, Eltern...- seit Wochen und Monaten außerordentlich hoch und eine Besserung zeichnet sich nicht ab, im Gegenteil. Da tut es gut zu wissen, dass der vehemente Einsatz des Hauptpersonalrats dafür, dass zumindest die immense **Mehrarbeit**, die alle Kolleg*innen leisten, nun wenigstens in Ansätzen erfasst und ausgeglichen werden soll, nach zähem Ringen von Erfolg gekrönt war. Näheres zu diesem hochwertigen Punkt s. unter **1.)**

Des Weiteren reißen die Fragen und Probleme rund um die **Videokonferenzsysteme** nicht ab – neben der Frage nach der Ausstattung¹ sind rechtliche, insbesondere datenschutzrechtliche Fragen nach wie vor ungeklärt, wodurch sich die Kollegien und v.a. die Schulleitungen in einer rechtlich dunkelgrauen Zone befinden. Als Hilfestellung mögen unsere Ausführungen unter **2.)** dienen, ergänzt zu Erläuterungen zum Thema „**Remonstrationsrecht**“.

Ein weiteres, von offizieller Seite u.W. völlig ungeklärtes Thema ist die Frage des **Distanzunterrichts im Fach Sport** – unsere vom GPR-Kollegen Volker Weigand zusammengetragenen Überlegungen und Empfehlungen, zu den Fragen, die an uns herangetragen wurden, finden Sie unter **3.)**

Anbei auch noch ein Hinweis zu **zusätzlichen Krankheitstagen für Kinderbetreuung** unter **4.)**

Soeben erreicht mich auch **der Erlass zur Verschiebung der zentralen Abschlussarbeiten in den Haupt- und Realschulen** (meine Übersetzung für das Amtsdeutsch: „außerordentliche Terminanpassung“), den ich Ihnen vorerst durch uns unkommentiert ebenfalls in den Anhang stell.

Wir hoffen, Ihnen auch diesmal mit den umfangreichen Informationen in diesem Newsletter einige Hilfestellungen an die Hand gegeben zu haben.

Freundliche kollegiale Grüße,

für den GPRLL BOW i.A.



Tony C. Schwarz – Vorsitzender GPRLL BOW

¹ Ernüchternd und Bände sprechend ist hier, dass von der im vergangenen August (!) beschlossenen Soforthilfe von 500 Mio. zur Ausstattung mit Dienst-Laptops bis heute noch kein Cent ausgezahlt wurde:
<https://www.zdf.de/nachrichten/politik/dienstlaptop-lehrer-finanzierung-100.html> .

1.) Mehrarbeitsvergütung

Anbei senden wir den neuen Erlass „Hinweise zur Vergütung von Mehrarbeit, die durch zusätzliche zum Präsenzunterricht erteilten Distanzunterricht entsteht“, den der Hauptpersonalrat gegenüber dem Ministerium erstritten hat. In diesem ist nun geregelt, dass und wie die aktuellen, zusätzlichen Belastungen der Kolleg*innen als Mehrarbeit anerkannt und vergütet werden. Dies ist sicher keinesfalls ausreichend und umfänglich genug, aber doch zumindest eine Möglichkeit für die Schulen, die Kolleg*innen in ihrer herausfordernden Situation nun mehr zu würdigen.

Mehrarbeit wird nur dann anerkannt, wenn sie auch nachweisbar durch die Schulleitung angeordnet ist. Aus diesem Grund ist es wichtig, ein gemeinsames Verständnis sowohl mit den Kolleg*innen als auch der Schulleitung zu erzielen, dass bestimmte Tätigkeiten Mehrarbeit sind. Wenn beispielsweise eine vollzeitbeschäftigte Grundschulkollegin (mit 28,5 Pflichtstunden) nun also z.B. durch geteilte Lerngruppen am Vormittag im Rahmen ihres regulären Stundenplans (z.B. mit 20 Pflichtstunden) eingesetzt wird und zudem dann die Anordnung erteilt wird, am Nachmittag die Beschulung der von Präsenz freigestellten Schüler*innen aufrecht zu erhalten, stellt dies, wenn es über die dann 8,5 Stunden hinaus geht, eine angeordnete Mehrarbeit dar. Da dies eine regelhafte Tätigkeit darstellt, ist dies auch nicht durch die Verpflichtung der unentgeltlichen Mehrarbeit von drei Stunden pro Monat gedeckt – zumal ab der 4. Stunde pro Monat ohnehin die Mehrarbeit im vollen Umfang zählt.

Zu dem dortigen Hinweis, dass „es sich tatsächlich um Unterrichtssituationen (handeln muss), d.h. also zwischen den Schülerinnen und Schülern und der Lehrkraft eine Kommunikation stattfindet, die ein Feedback über die von den Schülerinnen und Schülern erbrachten Leistungen enthält und eine Notengebung ermöglicht“, ist festzuhalten, dass hierfür verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung stehen. Was auf den ersten Blick als eine „lex Videokonferenz“ gelesen werden könnte, kann – und dies war auch die Intention des Ministeriums zu diesem Erlass – auch andere Ausprägungen haben, die für die Kolleg*innen ebenso Mehrarbeit bedeuten. Hier sollten die Personalräte unterstützen, dass Kolleg*innen in ihren jeweils besonderen und unterschiedlichen Belastungen nun auch als Mehrarbeit wahrgenommen werden.

2.) Hintergründe und Empfehlungen des GPRLL BOW zum Einsatz von Videokonferenzsystemen

Angesichts des erweiterten, bundesweiten Lockdowns verbunden mit der Aussetzung der Präsenzpflcht, der vielerorts praktizierten Umstellung auf den sogenannten „Distanzunterricht“ bzw. Schul(teil)schließungen in Hessen, entsteht erneut die Problematik des Einsatzes von **Videokonferenzsystemen (VKS)**. Wir hatten hierzu in vorherigen Stellungnahmen immer wieder Stellung bezogen und informiert.

Die örtlichen Personalräte bzw. Schulleitungen bitten wir, diese Informationen den Kolleg*innen an den Schulen zur Verfügung zu stellen.

In unserer heutigen Erklärung gehen wir auf die Situation ein, dass/wenn Schulleitungen Kolleg*innen anweisen, ihren Unterricht über ein solches VKS zu führen.

In seinem Schreiben vom 20.08.2020 ([hier](#)) formuliert das hessische Kultusministerium Regelungen für den Einsatz von VKS für die Übertragung von in der Schule stattfindenden Unterricht an Schüler*innen, "die von der Anwesenheit in der Schule befreit sind". Etwas anderes ist übrigens auch nicht durch die Mustereinwilligungen abgedeckt, die hierzu einzuholen sind (siehe Anhang zum Schreiben des Ministeriums vom 23.07.2020 [hier](#)): "Im Zusammenhang mit der Eindämmung der Corona-Pandemie kann die Zuschaltung einzelner Schülerinnen und Schüler, die von der Anwesenheit in der Schule befreit sind, zum Präsenzunterricht im Rahmen von unterrichtsersetzenden Maßnahmen mittels Videokonferenzsystem ermöglicht werden."

Weiter heißt es im genannten Schreiben: "Die datenschutzrechtlichen Voraussetzungen für weitergehende Einsatzmöglichkeiten von Videokonferenzlösungen, die insbesondere auch den Fall möglicher erneuter Schulschließungen umfassen, werden gegenwärtig mit dem Hessischen Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit erörtert. Sobald die Rahmenbedingungen feststehen, erhalten die Schulen entsprechende Informationen."

Diese weitergehenden Regelungen sind bisher nicht an die Schulen ergangen. Die wesentliche Unterscheidung zu dem obigen Fall liegt darin, dass nicht alle Schüler*innen in der Schule sind - und auch nicht die Lehrkräfte, die womöglich angewiesen werden, ihre **privaten Geräte zu nutzen** sowie in ihren **privaten Räumlichkeiten** videografische Aufnahmen zu tätigen. Letzteres verletzt unmittelbar den Schutz der Privaträume und betrifft weitere im Haushalt der Lehrkraft lebende Personen in deren Grundrechten. **Es kann keine Verpflichtung zur Nutzung privater Geräte/privater Räumlichkeiten für dienstliche Zwecke geben!** Das machen die Kolleg*innen letztlich ausschließlich auf freiwilliger Basis mit allen rechtlichen Konsequenzen, die dabei zu tragen und zu beachten sind (z.B. Haftungsfragen, Datenschutzbestimmungen, Versicherungsfragen etc.), was aus Sicht der Personalvertretungen als höchst kritisch einzustufen ist.

Folgende Hinweise geben wir somit für Lehrkräfte, die mit Eingriffen in ihre Grundrechte nicht einverstanden sind:

- 1) Der Gesamtpersonalrat der Lehrer*innen und Lehrer hält Anweisungen durch Schulleitungen, Videokonferenzen mit privaten Geräten und/oder aus privaten Räumlichkeiten heraus zu führen, für grundsätzlich unzulässig.**
- 2) Gegen Anweisungen von Schulleitungen, Videokonferenzen mit schulischen Geräten aus den Schulräumen heraus zu führen, empfiehlt der Gesamtpersonalrat zu remonstrieren*.**

* Was ist eine Remonstrations? – siehe Anhang.

Einwilligungserklärungen der SuS seitens der Schulen

Die Schulen in Form der verantwortlichen Schulleitungen sind verpflichtet, vor dem Einsatz von VKS seitens der Schüler*innen Einwilligungen über die geplante Datenverarbeitung einzuholen. Diese Einwilligungen müssen *informierend* und *freiwillig* sein.

Ersteres bedeutet, dass genau aufgeführt und in einfacher Sprache erklärt werden muss, zu welchem konkreten Zweck die geplante Datenverarbeitung erfolgt, in welchem Umfang (welche konkreten

Daten betroffen sind) und mit welchen Mitteln. Hinzu kommt, dass der Datenschutzbeauftragte für Hessen ausgeführt hat, dass **es zwingend erforderlich ist, dass "jede Schule im konkreten Einzelfall vorab die Erforderlichkeit der Nutzung eines VKS prüft"** ([hier](#)). Erforderlichkeit bedeutet, festzustellen und schriftlich zu dokumentieren, dass und warum kein anderes, milderes Mittel zur Verfügung steht, um das angestrebte Ziel der Datenverarbeitung zu erreichen (hier: die schulrechtliche Pflicht der Aufrechterhaltung des Bildungs- und Erziehungsauftrags in Form von **Unterricht**).

Freiwilligkeit bedeutet, dass dem-/derjenigen, der/die nicht einwilligt, keinerlei Nachteil entstehen darf. Im Rahmen der Einholung der Einwilligungen muss den Eltern und Schüler*innen demnach kommuniziert werden, welche nachteilsfreien Alternativen ihnen angeboten werden, so dass diese frei entscheiden können, ob sie in die Nutzung des VKS einwilligen wollen. Für diesen Fall hat das Ministerium bereits Alternativen in seinem Schreiben vom 23.07.2020 formuliert und im Schreiben vom 20.08.2020 wiederholt. Detaillierter hat das Ministerium "Rechtliche Klärungen, Empfehlungen und Informationen zu unterrichtsersetzenden und unterrichtsunterstützenden Lernsituationen" zur Verfügung gestellt ([hier](#)). Hieraus ergibt sich somit unmittelbar, dass diverse anerkannte und akzeptierte Alternativen zum Einsatz von VKS existieren. Es besteht daher mit Nichten eine Alternativlosigkeit zum Einsatz von VKS. Hierauf können Lehrkräfte auch im Rahmen einer ggf. notwendigen Remonstration verweisen und zudem auf ihre pädagogische Freiheit verweisen, selber zu entscheiden, wie sie ihren Unterricht und diesen ersetzende Maßnahmen konkret ausgestalten.

Abschließend appelliert der Gesamtpersonalrat dringend an die Schulleitungen, Kolleg*innen nicht in ihren Grundrechten der informationellen Selbstbestimmung sowie des Rechts am eigenen Bild und Wort anzugreifen und in Situationen zu zwingen zu versuchen, mit denen diese nicht einverstanden sind.

Quellen:

<https://kultusministerium.hessen.de/schulsystem/umgang-mit-corona-schulen/fuer-schulleitungen/schreiben-schulleitungen/einsatz-digitaler-werkzeuge-im-schulalltag>

<https://kultusministerium.hessen.de/presse/infomaterial/9/rechtliche-klarungen-empfehlungen-und-informationen-zu-unterrichtsersetzenden-und>

<https://datenschutz.hessen.de/datenschutz/hochschulen-schulen-und-archive/hbdi-duldet-uebergangsweise-den-einsatz-von>

https://www.gew-suedhessen.de/home/details/377-zur-rechtlichen-un-zulaessigkeit-des-live-streaming-von-lehrer-nnen/?tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&cHash=3d8523070cbff7c6cfe05d8effdfd85a

<https://kultusministerium.hessen.de/schulsystem/umgang-mit-corona-schulen/fuer-schulleitungen/schreiben-schulleitungen/hinweise-zu-den-organisatorischen-und-rechtlichen-rahmenbedingungen-zu-beginn-der-unterrichtszeit-im>

Kurz: Was ist Remonstrieren/Remonstration?

Remonstration – nicht nur Recht, sondern sogar Pflicht!

Die Verpflichtung zur Remonstration ist in § 36 des Beamtenstatusgesetzes geregelt. Dieser hat folgenden Wortlaut:

(1) Beamtinnen und Beamte tragen für die Rechtmäßigkeit ihrer dienstlichen Handlungen die volle persönliche Verantwortung.

(2) Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit dienstlicher Anordnungen haben Beamtinnen und Beamte unverzüglich auf dem Dienstweg geltend zu machen. Wird die Anordnung aufrechterhalten, haben sie sich, wenn die Bedenken fortbestehen, an die nächst höhere Vorgesetzte oder den nächst höheren Vorgesetzten zu wenden. Wird die Anordnung bestätigt, müssen die Beamtinnen und Beamten sie ausführen und sind von der eigenen Verantwortung befreit. Dies gilt nicht, wenn das aufgetragene Verhalten die Würde des Menschen verletzt oder strafbar oder ordnungswidrig ist und die Strafbarkeit oder Ordnungswidrigkeit für die Beamtinnen oder Beamten erkennbar ist. Die Bestätigung hat auf Verlangen schriftlich zu erfolgen.

(3) Wird von den Beamtinnen oder Beamten die sofortige Ausführung der Anordnung verlangt, weil Gefahr im Verzug besteht und die Entscheidung der oder des höheren Vorgesetzten nicht rechtzeitig herbeigeführt werden kann, gilt Absatz 2 Satz 3 und 4 entsprechend.

Mit einer Remonstration haben Beamtinnen und Beamte also die Möglichkeit, Bedenken gegen eine dienstliche Weisung vorzubringen. Die Bedenken werden üblicherweise schriftlich vorgetragen, die konkrete Dienstanweisung in Zweifel gezogen. Auf die Remonstration hin muss die oder der Vorgesetzte entscheiden, ob sie oder er die Weisung aussetzt, spricht, zurücknimmt. Die andere Möglichkeit ist, dass die oder der Vorgesetzte die oder den Beamt*in erneut dienstanweist. Für diesen Fall ist die rechtliche Folge, dass die Beamtin oder der Beamte Folgen der Dienstanweisung nicht selbst zu verantworten hat. Die Remonstration ist an die Schulleitung zu adressieren (oder aber, wenn die Schulleitung selber remonstrieren möchte, an das Schulamt) und sollte angesichts der Brisanz der Lage auch in Kopie an das HKM weitergeleitet werden. Die Lehrkräfte haben einen Rechtsanspruch, dass auf Remonstration hin eine Reaktion erfolgt.

Aus den Rechtsstellen von im Gesamtpersonalrat vertretenen Gewerkschaften und Verbänden liegen uns ähnliche Einschätzungen vor, die sich insbesondere gegen die These des Ministeriums im Schreiben vom 20.08.2020 richten, dass Einwilligungen der Lehrkräfte nicht notwendig seien. Wir empfehlen betroffenen Kolleg*innen sich in konkreten Fällen neben uns als Gesamtpersonalrat auch unmittelbar an die Rechtsstellen der Gewerkschaften und Verbände zu wenden.

3.) Sport unterrichten im Distanzunterricht? Hinweise und Empfehlungen

Mit Beginn der Lockdown-Phase sind Fragen aus den Sport-Fachschaften an den Gesamtpersonalrat herangetragen worden, die wir auch in gemeinsamen Sitzungen mit der Amtsleitung besprechen. Es gibt Sportlehrkräfte, die darüber nachdenken, wie diese Zeit überbrückt werden kann. Überlegungen, die darauf abzielen, dass Sportunterricht in den häuslichen Bereich übertragen werden kann, sind dabei kritisch zu sehen, sofern sie den **sportpraktischen** Teil des Unterrichts betreffen.

Unbenommen, ja sogar sinnvoll ist es, Sporttheorie insbesondere in der Oberstufe anzubieten. Dies kann über Videokonferenzen geschehen, so denn die Gelingensbedingungen dafür erfüllt sind. Oder

auch durch Arbeitsaufträge, die insbesondere auf die anstehenden Klausuren vorbereiten. Arbeitsblätter, Lehrvideos (z.B. über Youtube) oder auch Links, die durchzuarbeiten sind, können Optionen sein. Inwieweit dies auch für jüngere SuS hilfreich ist, wäre von Fall zu Fall abzuwägen, gerade weil im Sportunterricht in der Grundschule wie auch im Sek I-Bereich keine Arbeiten geschrieben werden.

Nicht umsonst ist der Sportunterricht in der Schule (egal an welchem Ort) von klaren Aufsichtsregelungen begleitet. Die Vorschriften für die Aufsicht im Schulsport (Sporterlass vom 5.10.16, sowie AufsVO) machen hierzu Vorgaben: Demnach dürfen im SU nur fachkundige Lehrkräfte eingesetzt werden (§21 Abs. 1 Satz 1 AufsVO). Weiter heißt es in §17 (Grundsätze), dass Überforderungen und Unfallgefahren möglichst auszuschließen sind. Selbst bei einfachen Übungen mit geringem Gefährdungspotential sollen erforderliche Sicherheitsmaßnahmen geleistet werden können. Ein Stationsbetrieb soll sich „im Blickfeld der Aufsichtsperson“ befinden.

Das bedeutet, dass die Anweisung zu sportlicher Betätigung immer beinhaltet, dass Sportlehrkräfte eingreifen können, zumindest nach Rückmeldung aus der jeweiligen Kleingruppe. Immerhin gilt auch, dass SuS Übungsstätten nicht ohne Aufsicht betreten dürfen, die Sportlehrkräfte sind dort zuerst und verlassen diese als letzte. **Wird der private Raum zur Übungsstätte durch Anweisung einer Sportlehrkraft aus dem Distanzunterricht deklariert, so sind diese Anforderungen nicht mehr erfüllbar, woraus sich im Umkehrschluss ergibt, dass Sportlehrkräfte unbedingt davon absehen sollten, sportpraktische Aufgaben (Fitnessübungen, Tänze o.ä.) für das praktisch unbeaufsichtigte Einüben zu Hause aufzugeben.** Schließlich kann die Aufsicht nicht mehr wie gefordert „aktiv, präventiv und kontinuierlich“ durchgeführt werden (S. 4 des Erlasses, allgemeine Regelungen zur Aufsicht). Somit wäre folglich die Sicherheit nicht mehr gewährleistet. **Der Schulsport unterscheidet sich hier deutlich von den anderen Fächern, das Sicherheitsrisiko ist zu groß als dass der Schulsport unbeaufsichtigt erfolgen könnte.** Zwar mag man anführen, dass Fitnessübungen oder Tänze in überschaubarem Umfang an sich keine besondere Gefährdung darstellen. Gleichwohl kann die Sportlehrkraft nicht überblicken, wie das häusliche Umfeld ist. Selbst unter optimalen Bedingungen wie z.B. beim Vorhandensein eines großen Kellerraumes in einem Haus ist es nicht möglich die potentiellen Gefahren abzuschätzen. Kabel, Kleidung, Möbel, u v. a. m. können die sportliche Bewegung beeinträchtigen und zu Verletzungen führen. Zudem besteht der Sportunterricht nicht nur aus der konkreten Übung an sich, sondern ist eingebettet in Demonstration und Reflexion, Aufwärmen und Korrekturhinweise gehören dazu. Dies alles entfällt, womit eine HA hinsichtlich sportpraktischen Bewegens unseres Erachtens leider entfallen muss. **Damit ist auch folgerichtig eine anschließende Benotung im Sportunterricht nach Wiederaufnahme des Präsenzunterrichts nicht plausibel, aus Sicht des GPRLL nicht möglich.**

Unbenommen ist es, den SuS Bewegung in der Lockdown-Phase zu **empfehlen**. Dies kann aber **lediglich auf freiwilliger** Basis geschehen. Dazu Videos oder Links hochzuladen kann zielführend sein. Die Freiwilligkeit ist aber stets zu betonen.

Eine offizielle Sprachregelung hierzu steht zwar noch aus, da es sich angesichts der Pandemie um einen neuen Sachverhalt handelt. Jedoch steht für die Sportlehrkräfte an unseren Schulen diese Fragestellung bereits im Raum, sodass wir hierzu diese Einschätzung abgeben. Wir hoffen, dass seitens des HKM schnellstmöglich hierzu Hinweise erfolgen, sodass die Handlungssicherheit deutlich verbessert wird.

4.) Zusätzliche Krankheitstage bei Kinderbetreuung

Wir weisen ebenso darauf hin, dass inzwischen die Möglichkeit besteht, zusätzliche Krankheitstage zu nehmen, wenn Kolleg*innen eigene Kinder nicht in Kita oder Schule schicken können/wollen/sollen: <https://www.fr.de/politik/fuer-extra-kinderkrankentage-reicht-schulbescheinigung-zr-90165952.html>