

Informationen

des Hauptpersonalrats Gymnasien
beim Ministerium für Kultus, Jugend und Sport
Baden-Württemberg

Mai/Juni 2021

1. **Aufgaben und Zuständigkeiten der verschiedenen Stufen der Personalvertretung (ÖPR, BPR, HPR)**
2. **Hinweise zur elektronischen Verarbeitung personenbezogener Daten**
3. **Hinweis auf IBBW-Newsletter**
4. **Einführung des Lernmanagementsystems itslearning (Pilotierung)**
5. **Gefährdungsbeurteilung für schwangere Lehrkräfte**
6. **Lehrkräftefortbildungen (Rahmendienstvereinbarung Fortbildung)**
7. **Abrechnung von Mehrarbeit (MAU)**
8. **Corona-Pandemie - Neue Regelungen der Kinderkranktage und Entschädigungszahlungen**
9. **Hinweis zu Angeboten zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM), auch zu den Angeboten des B-A-D**
10. **Zur Administration des Lernmanagementsystems Moodle/Administration von technischen Modulen an Schulen**

Liebe Kolleginnen und Kollegen in den Örtlichen Personalräten,
die Mitglieder des HPR Gymnasien bitten Sie, dieses HPR-Info in Ihren Kollegien bekannt zu geben. Digital stehen dieses und frühere HPR-Infos zum Download unter <https://hpr.kultus-bw.de> zur Verfügung.

Mit kollegialen Grüßen


Jörg Sobora
Vorsitzender

Verteiler (für die allgemeinbildenden Gymnasien):

Die Informationen des HPR Gymnasien sind gedacht für	Anzahl Exemplare
den Aushang für das Kollegium an jedem Gymnasium	1
die Örtlichen Personalräte an öffentlichen Gymnasien (ÖPR)	5
die Beauftragte für Chancengleichheit an jedem Gymnasium (BfC)	1
die Schulleitung	1
die Örtliche Vertrauensperson für die Schwerbehinderten (ÖVP)	1
die Mitarbeitervertretungen an privaten Gymnasien (MAV)	1
die BPR und BVP an den Regierungspräsidien	12
die Ausbildungspersonalräte an den Studienseminaren (APR)	7

Farina Semler, Andrea Pilz, Markus Riese (Vorstand)
Barbara Becker, Carmen Bohner, Martin Brenner, Karin Fetzner, Anne Käßbohrer, Ursula Kampf, Verena König,
Waltraud Kommerell, Konrad Oberdörfer, Cord Santelmann, Ralf Scholl, Till Seiler, Björn Sieper, Christian Unger,
Stefanie Wölz
Thekla Schwegler (HVP Schwerbehinderte)

1. Aufgaben und Zuständigkeiten der verschiedenen Stufen der Personalvertretung (ÖPR, BPR, HPR)

Ebenen der Personalvertretung

Auf der Ebene des einzelnen Gymnasiums ist der Örtliche Personalrat (ÖPR) für die Anliegen der Lehrkräfte dieser jeweiligen Schule zuständig. Er ist insbesondere bei Maßnahmen, die von der Schulleitung veranlasst werden, zu beteiligen.

Auf der Ebene des Regierungspräsidiums (RP) gibt es den Bezirkspersonalrat (BPR), der bei Maßnahmen wie A 14-Beförderung und Versetzung, die vom jeweiligen RP vorgenommen werden, einbezogen wird.

Auf der Ebene des Kultusministeriums (KM) ist der Hauptpersonalrat (HPR) eingerichtet. Die Grundregel lautet: Wenn eine mitbestimmungs- oder mitwirkungspflichtige Angelegenheit nicht auf der jeweiligen Ebene geklärt werden kann bzw. keine Zustimmung zu einer Maßnahme erteilt wird und man sich mit der Dienststelle nicht einigen kann, besteht die Möglichkeit, diese Angelegenheit in die nächsthöhere Stufe zu geben (Stufenverfahren, siehe § 77 des LPVG).

Aufgaben/Zuständigkeiten des Örtlichen Personalrates

- Setzt sich für die Anliegen und Belange der Lehrkräfte gegenüber der jeweiligen Schulleitung ein
- Regelungen der Ordnung der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten, der Arbeitsorganisation
- Vierteljahresgespräche mit dem/der Schulleiter*in
- schulinterne Teilnehmerauswahl bei Fortbildungen
- Übertragung von mehr als drei Wochen im Voraus absehbarer Mehrarbeit
- Bereitschaftsdienst/Rufbereitschaft
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Einführung/Änderung der Kommunikationsnetze
- Begleitung zu Personalgesprächen mit der Schulleitung
- Wächterfunktion beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)

Aufgaben/Zuständigkeiten des Bezirkspersonalrates

- Setzt sich für die Anliegen und Belange der Lehrkräfte gegenüber dem zuständigen Regierungspräsidium ein, z. B. durch Begleitung bei Gesprächen am RP
- Setzt sich für eine vertrauensvolle und partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Beschäftigten/Lehrkräften und Regierungspräsidium zum Wohle aller ein

und fordert deshalb frühzeitige Einbindung in alle Planungen und Vorhaben des jeweiligen Regierungspräsidiums

- Dienstgespräche mit Referentinnen und Referenten, Referatsleitung des Referats Gymnasien und Abteilungsleitung der Abteilung Schule
- Beratung und Begleitung bei Anfragen einzelner Lehrkräfte bzw. ÖPR
- Bei bezirksinternen Versetzungen Einsatz für Freigabe und Aufnahme an einer neuen Schule, bei bezirksübergreifenden Versetzungen Einsatz für Freigabe oder Aufnahme
- Beförderungsverfahren nach A 14 (konventionell und Ausschreibung, RP-interne Kriterien beim konventionellen Verfahren und Verteilung der Beförderungsstellen im Ausschreibungsverfahren auf die Schulen, ebenso Prüfung der Auswahl)
- Information der ÖPR und Lehrkräfte mittels E-Mails/Schreiben und BPR-Infos
- Teilnahme an Personalversammlungen
- Einstellung, Eingruppierung und Stufenzuordnung bei Arbeitnehmerlehrkräften

Aufgaben/Zuständigkeiten des Hauptpersonalrats Gymnasien

- Setzt sich für die Anliegen und Belange der Lehrkräfte gegenüber dem Kultusministerium ein
- Stellungnahmen zu Gesetzentwürfen, Verordnungen und Verwaltungsvorschriften des Kultusministeriums
- Setzt sich für eine vertrauensvolle und partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Beschäftigten/Lehrkräften und Kultusministerium zum Wohle aller ein und fordert deshalb frühzeitige Einbindung in alle Planungen und Vorhaben
- Mitarbeit in diversen Arbeitsgruppen (RDV Digitale Bildungsplattform, RDV Fortbildung, ZSL-HPR/HVP-Treffen, Arbeitsgruppen des ZSL und des IBBW)
- Schließt Rahmendienstvereinbarungen ab (Arbeits- und Gesundheitsschutz, elektronische Bildungsplattform, Fortbildungen, Datenverarbeitung)
- Dienstgespräche mit Ministerin, Ministerialdirektor, Abteilungsleitungen, Referentinnen und Referenten
- Fortbildungen (z. B. Konzeptionen und Teilnehmendenauswahlen und Mittelverwendung)
- Funktionsstellenbesetzungen (FB, AL, stv. SL) → als Beobachter bei den Bewerber*innengesprächen dabei, ebenso Zustimmung/Nichtzustimmung zu den getroffenen Auswahlentscheidungen)

- Einstellungen und bezirksübergreifende Versetzungen, ebenso Lehreraustauschverfahren
- Arbeits- und Gesundheitsschutz (inkl. Mittelverwendung)
- Beförderungsverfahren nach A 14 (konventionell und Ausschreibung, Kriterien für geöffnete Jahrgänge und Noten der Dienstlichen Beurteilungen und Verteilung der Beförderungsstellen auf die Regierungsbezirke)
- Einigungsstellenverfahren (bei Nichtzustimmung bzw. Nichteinigung, wie z. B. bei Reduktion des Entlastungsstundenpools oder bei Erweiterung der Abfrage zur Unterrichtssituation)
- Beschlussverfahren, um Beteiligung einzuklagen (wie z. B. bei der Festlegung der Abiturnachklausurtermine, Distribution der Abituraufgaben, erweiterte Erhebung der Unterrichtssituation etc.)
- Beratung bei Anfragen von Lehrkräften, ÖPR oder BPR, die von allgemeinem bzw. landesweitem Interesse sind. Diese werden an die entsprechenden Referate des KM, IBBW oder ZSL gestellt → Auskunftspflicht dieser Institutionen
- Information der Personalräte und Lehrkräfte mittels E-Mails/Schreiben und HPR-Infos

Der Personalrat hat auf allen Ebenen zusätzliche besondere Aufgaben in Bezug auf schwerbehinderte Beschäftigte.

- Insbesondere hat er darauf zu achten, dass die Pflichten des Dienstherrn gegenüber den schwerbehinderten Beschäftigten tatsächlich auch erfüllt werden (§ 176 SGB IX).
- Der Personalrat ist ferner Vertragspartner der [Inklusionsvereinbarung](#) (§ 166 Absatz 1 SGB IX).
- Zur Teilhabe schwerbehinderter Beschäftigter am Arbeitsleben arbeitet der Personalrat eng mit der zuständigen Schwerbehindertenvertretung zusammen (§ 182 SGB IX).
- Auch gemäß § 70 Absatz 1 Ziffer 5 LPVG gehört es zu den Aufgaben der Personalvertretung, in Zusammenwirken mit der Schwerbehindertenvertretung die Eingliederung und berufliche Entwicklung schwerbehinderter Beschäftigter in die Dienststelle zu fördern und für eine ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechende Beschäftigung zu sorgen.
- Deshalb ist die zuständige Vertrauensperson zu allen Sitzungen des Personalrates einzuladen (§ 178 Absatz 4 SGB IX).

2. Hinweise zur elektronischen Verarbeitung personenbezogener Daten

a) Tätigkeitsbericht 2020 des Landesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit (LfDI)

In seinem Tätigkeitsbericht 2020 (https://www.baden-wuerttemberg.datenschutz.de/wp-content/uploads/2021/02/LfDI-BW_36_Ta%CC%88tigkeitsbericht_2020_WEB.pdf) geht der LfDI auf den Seiten 32 ff. speziell auf die datenschutzrelevanten Problemfelder ein, die durch den Fernunterricht erst hervorgerufen oder noch vergrößert werden. Ganz grundsätzlich merkt er darin an, dass *der Datenschutz [bei den Lösungen der Schulen] häufig eine geringe Rolle* spielt. Digitale Wege, die *in der Not* neben Moodle und anderen klassischen LMS gewählt wurden, bezeichnet er als *teilweise datenschutzrechtlich problematisch*. Dies hat deshalb Folgen, weil *bei einer solchen Entscheidung die Schule als datenschutzrechtlich Verantwortliche die Rechtslage prüfen und beachten muss, insbesondere die DS-GVO*. Andererseits haben die einzelnen Schulen gar nicht die Kenntnisse, die für eine solche Prüfung notwendig wären.

Daher plädiert der LfDI in seinem Bericht für den Einsatz von Moodle und BBB, bei beiden geht er von einer datenschutzkonformen Nutzung aus.

Es besteht auch ein Beratungsangebot für die *datenschutzrechtlich verantwortlichen Schulen beim Einsatz der Technik und möglicher Datenschutz-Folgenabschätzungen beim Einsatz von digitalen Tools*. Wir bieten Lehrenden, Eltern und Schüler*innen zudem an, über datenschutzkonformen Unterricht zu informieren, damit sie bei der Wahl und dem Einsatz der Softwaretools bestmöglich entscheiden können. Denn die Schulen sind verantwortlich - und müssen so auch handeln.

Im Folgenden stellt der LfDI klar, dass die Schule i. A. personenbezogene Daten ihrer Schüler*innen verarbeiten darf, die Erfassung und Übertragung von Bild und Ton aber einen *tieferen Grundrechtseingriff* darstellt, *der einer besonderen Rechtsgrundlage bedarf*. Diese wurde mit Einfügen des § 115 Absatz 3a ins SchG geschaffen. Außerdem muss bei Video- und Tonübertragungen aus dem häuslichen Bereich der besondere Schutz (Schutz der Wohnung Art. 13 GG) berücksichtigt werden. Eine *aktive Teilnahme ist nach geltender Rechtslage nur mit Einwilligungen nach Artikel 7 DS-GVO sowohl des Schülers/der Schülerin als auch der mitbetroffenen, zu Hause wohnenden Eltern (unabhängig vom Alter des Schülers/der Schülerin) zulässig*. Allerdings kann diese Einwilligung jederzeit widerrufen werden und ist die Freiwilligkeit fraglich, da doch ein erheblicher sozialer Druck besteht.

Der Bericht liefert weiter noch eine Auflistung von Regeln, die bei Videounterricht vereinbart und auch von allen Beteiligten unterschrieben werden sollten, und gibt Empfehlungen für die sparsame Verwendung von Daten.

Abschließend wird die personelle Ausstattung (eine Datenschutzbeauftragte/ein Datenschutzbeauftragter pro Schule) als auch vor der Pandemie zu gering kritisiert. Vor allem fehlt es den Datenschutzbeauftragten vor Ort an Zeit und Wissen, um ihrer Aufgabe gerecht zu werden.

b) Information des ZSL

In seinem Schreiben vom 16.02.2021 an die Schulen (Schulleitungen) informiert das ZSL darüber, dass der Einsatz von Moodle als landesweitig bereitgestelltes zentrales Lernmanagementsystem unter die mit den Hauptpersonalräten beim KM abgeschlossene RDV „Elektronische Verarbeitung personenbezogener Daten durch die Schulen und die Kultusverwaltung“ fällt. Besonders weist das ZSL auf den § 7 dieser RDV hin, der systematische Verhaltens- und Leistungskontrollen untersagt. Deshalb ist unter § 7 (4) auch geregelt, dass Administratorrechte nicht von der Dienststellenleitung (dies schließt auch Mitglieder des Schulleitungsteams mit ein) und nicht vom Datenschutzbeauftragten ausgeübt werden. Unterstützung für Administrator*innen findet sich unter „Support für Administrator*innen“ unter https://lehrerfortbildung-bw.de/st_digital/elearning/moodle/hilfesystem/

c) Informationen des KM

Es gibt zwei Seiten im Internet, unter denen sich Hinweise bzw. FAQ finden. Einmal die Homepage des KM <https://km-bw.de/,Lde/startseite/schule> bzw. <https://km-bw.de/,Lde/startseite/sonderseiten/faq-corona?QUERYSTRING=FAQ+Corona>, dann aber auch eine Seite speziell zu Fragen der Digitalisierung <https://it.kultus-bw.de/,Lde/Startseite/IT-Sicherheit>.

Dort finden Interessierte vor allem aktuelle Informationen.

3. Hinweis auf IBBW-Newsletter

Vor kurzem hat das Institut für Bildungsanalysen (IBBW) (<https://ibbw.kultus-bw.de/Startseite>) seinen ersten Newsletter (https://ibbw.kultus-bw.de/,Lde/Startseite/Service/IBBW_NEWS) herausgebracht. Zukünftig soll in regelmäßigen Abständen auf diesem Weg von der Arbeit des IBBW berichtet werden. Das IBBW hat vor gut zwei Jahren zusammen mit dem ZSL seine Arbeit aufgenommen und beschäftigt sich hauptsächlich mit

Bildungsanalysen und die dafür notwendige Datenerhebung. Einige Stichpunkte zum Inhalt des Newsletters:

- Verpflichtende Einführung von ASV-BW für alle öffentlichen Schulen
- Hinweis auf das Service Center Schulverwaltung (SCS), das bisher bei BITBW angesiedelt war und jetzt ins IBBW integriert ist
- Neue oder weiterentwickelte Online-Verfahren wie z. B. LOBW
- Hinweis auf den Landesbildungsserver (LBS), der vielfältige Unterstützungsangebote auch für Fernunterricht bietet
- Informationen zu VERA: speziell in Pandemiezeiten und „fairer Vergleich“
- Stand der Entwicklung des schulbezogenen Datenblattes, das Grundlage werden soll für Zielvereinbarungsgespräche zwischen Schulverwaltung und Schule
- Neues Evaluationskonzept
- Hinweis auf Feedback-Formulare/Schülerfragebögen: Online-Befragungsportal BEF-BW (www.befragung-bw.de)
- Hinweis zum guten Fernunterricht mit vielen Links

4. Einführung des Lernmanagementsystems itslearning (Pilotierung)

Im Rahmen der digitalen Bildungsplattform wird allen Schulen im Land neben Moodle ein weiteres Lernmanagementsystem (LMS) angeboten werden: itslearning. Dieses LMS hatte im November 2020 im Rahmen einer europaweiten Ausschreibung den Zuschlag erhalten. Itslearning ist eine kommerzielle, webbasierte Lernplattform, die weltweit verbreitet und in Deutschland bereits in Schleswig-Holstein, Berlin und Mecklenburg-Vorpommern im Einsatz ist.

itslearning vereint (ähnlich wie Moodle) in sich verschiedene Funktionalitäten:

- Unterrichtsplanung (Jahres-, Monats- oder Wochenpläne, Planung einzelner Stunden, Definition Lernziele und Rückbindung an den Bildungsplan, Strukturierung von Unterrichtseinheiten usw.)
- Unterrichtsdurchführung (Erstellung/Hochladen von Materialien, Erstellen, Bearbeiten und Auswerten von Tests/Abfragen/Umfragen/Aufgaben usw.)
- Kommunikation (Schwarzes Brett, Chat und Videokonferenzsystem BBB)
- Feedback (Rückmeldung an Schülerinnen und Schüler zu Aufgaben, Nutzung eines Bewertungs-/Bepunktungssystems, vordefinierte Abläufe)

Bis zum 31.03.2021 konnten sich Schulen im Rahmen eines Interessenbekundungsverfahrens melden, wenn sie an einer Pilotierung von itslearning teilnehmen wollten. Unter den über 250 Schulen, die landesweit ihr Interesse bekundet haben, befinden sich auch 24 Gymnasien. Aufgrund der großen Anzahl der beteiligten Schulen wird der Anbieter von itslearning selbst für Grundlagenschulungen unterstützend tätig werden. Den Schulen entstehen hierdurch keine Kosten. Perspektivisch sollen flächendeckende Fortbildungen, Unterrichtsmaterial und Unterrichtssettings für die Lehrkräfte durch das ZSL bereitgestellt werden.

Nach Planung des KM soll itslearning im kommenden Schuljahr allen Schulen im Land als weiteres Angebot zur Verfügung gestellt werden.

5. Gefährdungsbeurteilung für schwangere Lehrkräfte

Vom KM wurde am 01.04.2021 die neue Gefährdungsbeurteilung bei schwangeren LK bekanntgegeben (siehe Links). Der HPR wirkte hierbei mit, dass die Gefährdungsbeurteilung für schwangere Lehrerinnen differenzierter und konkreter wurde, sodass die Schulleitung auch in Zeiten nach Corona entlang des Katalogs klar und deutlich die Gefährdungen benennen kann.

Das bringt Sicherheit für die Lehrerin und sie kann entsprechend ihrer Situation die Gefährdungen mit der Schulleitung ausschließen.

Insbesondere unter Ziffer 1.6 Teil 1 der Mustergefährdungsbeurteilung wird zum Einsatz Schwangerer im Präsenzunterricht ausgeführt:

„Bei der Betreuung und Unterrichtung von Kindern und Jugendlichen an Schulen kann nach derzeitigem Stand das Risiko einer Gefährdung einer Schwangeren nicht ausreichend begrenzt werden. Dies gilt auch für den Präsenzunterricht an allen Schularten. Die Beschäftigung einer schwangeren Mitarbeiterin ist daher in diesen Arbeitsbereichen an diesen Arbeitsplätzen in der Regel nicht möglich.“

Schwangere können im Ausnahmefall dann beschäftigt werden, wenn die Schulleiterin/der Schulleiter ausreichende Maßnahmen zum Infektionsschutz gewährleisten kann.“

Folgende Maßnahmen werden angegeben:

„In der Regel kein Präsenzunterricht, sondern:

- Hybridunterricht, Digitalunterricht*
- Förderunterricht mit nur wenigen Schülerinnen/Schülern oder Einzelförderung*
- Tätigkeiten in der Verwaltung*

Der Mindestabstand zu allen Personen von 1,5 m muss jederzeit gewährleistet werden.

Ggf. könnte in Ausnahmesituationen, in denen der Abstand von 1,5 m nicht eingehalten werden kann, kurzzeitig eine FFP2-Maske getragen werden (Achtung: maximale Tragezeit 30 Minuten/Tag).

Ausreichende Lüftungsmaßnahmen sind sicher zu stellen“.

Da die max. Tragedauer einer FFP2-Maske und Masken vergleichbarer Standards nur 30 Minuten/Tag beträgt ist der Einsatz im Präsenzunterricht in der Regel nicht möglich.

Die Aussage, dass *„Schwangere [...] im Ausnahmefall dann beschäftigt werden [können], wenn die Schulleiterin/der Schulleiter ausreichende Maßnahmen zum Infektionsschutz gewährleisten kann“*, erscheint in Bezug auf den Einsatz im Präsenzunterricht auch in Hinblick auf die Teststrategie schwer umsetzbar, da ein schwer zu kalkulierendes Restrisiko für eine mögliche Infektion erhalten bleibt.

Links:

Auf der Homepage <http://gaa.baden-wuerttemberg.de/servlet/is/34396/> finden Sie unter anderem den Link https://rp.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/RP-Internet/Themenportal/Wirtschaft/Mutterschutz/Documents/Corona_Info_schwangere_Frauen.pdf - Stand [15.12.2020](#).

Weitere Informationen für Schwangere sind unter folgender URL abrufbar: <https://rp.baden-wuerttemberg.de/themen/wirtschaft/seiten/mutterschutz/>

6. Lehrkräftefortbildungen (Rahmendienstvereinbarung Fortbildung)

Seit April 2021 gilt die „Rahmendienstvereinbarung zur Lehrkräftefortbildung“. In ihr wird u. a. geregelt, zu welchen Zeiten Fortbildungen stattfinden können und nach welchen Kriterien die Teilnehmendenauswahl bei überbuchten Fortbildungen stattfinden soll.

Die Rahmendienstvereinbarung ist auf der HPR-Homepage hinterlegt:

https://hpr.kultus-bw.de/.Lde/Startseite/HPR_GYM

Besonders hinweisen möchte der HPR auf Fortbildungen für Berufseinsteiger*innen im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes: Die stark nachgefragte sechstägige Reihenveranstaltung „Erfolgreich und gesund starten in den Lehrberuf - Begleitung in der Berufseingangsphase“ wird im nächsten Schuljahr erstmals an allen Regionalstellen angeboten, damit der Bedarf in räumlicher Nähe besser gedeckt werden kann. Diese sind auf <https://lfb.kultus-bw.de/Startseite> zu finden.

Bei Fragen und Anmerkungen zu den Fortbildungen wenden Sie sich bitte an

farina.semmler@km.kv.bwl.de oder christian.unger@km.kv.bwl.de

7. Abrechnung von Mehrarbeit (MAU)

Vor den Sommerferien den Mehrarbeitsunterricht des Schuljahres 2020/21 abrechnen!

Bereits in unserem HPR Info Dezember 2020/Januar 2021 hatten wir Sie über Fernunterricht und Mehrarbeitsunterricht informiert.

Mit Schreiben vom 16.02.2021 hat das Kultusministerium sich zum Thema Notbetreuung und Mehrarbeitsunterricht klar geäußert und darauf hingewiesen, dass die Umstände des jeweiligen Einzelfalls maßgeblich dafür sind, ob Mehrarbeit vorliegt. Mehrarbeit im rechtlichen Sinn liegt vor, wenn Lehrkräfte auf Anordnung oder mit Genehmigung über ihre jeweilige wöchentliche Unterrichtsverpflichtung hinaus Unterricht erteilen.

Die Wahrnehmung von Notbetreuung kann mehr als Aufsicht sein. Immer wenn Lehrkräfte, Schüler*innen bei der Lösung der Aufgaben unterstützen oder Aufgaben erstellen, ist dies eine Tätigkeit des Unterrichtens und kann im Einzelfall Mehrarbeit sein.

Zusätzlich betreute Schüler*innen im Fernunterricht, die nicht am Präsenzunterricht teilnehmen, erhalten durch Lehrkräfte Fernunterricht. Auch dies ist eine unterrichtliche Tätigkeit und kann im Einzelfall Mehrarbeit sein.

Auch am Ende dieses Schuljahres gilt, dass der Mehrarbeitsunterricht für die Vertretung von Kolleg*innen abgerechnet werden sollte. Wenn Sie als Vollzeit beschäftigter Kollege/Kollegin in einem Kalendermonat mehr als drei Unterrichtsstunden vertreten haben, die Vertretung durch den Vertretungsplan angeordnet wurde, kann diese jetzt für das Schuljahr 2020/21 abgerechnet werden, sofern sie nicht durch Dienstbefreiung ausgeglichen wurde.

Bei Teilzeitbeschäftigten entspricht die Bagatellgrenze anteilig dem Teilzeitdeputat. Zu beachten ist, dass Arbeitnehmer*innen nur sechs Monate rückwirkend Mehrarbeit abrechnen können und für Arbeitnehmer*innen in Teilzeit keine Bagatellgrenze gilt.

Die Links führen zum richtigen Formular. Dieses bitte ausfüllen und bevor die Sommerferien beginnen, bei der Schulleitung abgeben. Die Schulleitung zeichnet sachlich richtig und leitet das Formular weiter.

Hier die Links zu den entsprechenden Formularen der verschiedenen Regierungspräsidien:

Für das RP Stuttgart:

[Formulare - Lehrkraft - Kostenerstattung - Regierungspräsidium Stuttgart \(baden-wuerttemberg.de\)](https://www.baden-wuerttemberg.de/Service/ServiceFormulare/Lehrkraefte/Kostenerstattung/RegierungspraesidiumStuttgart)

Für das RP Karlsruhe:

[Formulare aus dem Bereich Schule und Bildung - Regierungspräsidium Karlsruhe \(baden-wuerttemberg.de\)](https://www.baden-wuerttemberg.de/Service/ServiceFormulare/Schule/Bildung/RegierungspraesidiumKarlsruhe)

Für das RP Freiburg:

[Schulformulare für Lehrkräfte - Regierungspräsidium Freiburg \(baden-wuerttemberg.de\)](https://www.baden-wuerttemberg.de/Service/ServiceFormulare/Schule/Lehrkraefte/RegierungspraesidiumFreiburg)

Für das RP Tübingen:

[https://rp.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/RP-Internet/Tuebingen/Abteilung_7/ DocumentLibraries/Schulformulare/Zahlung von Verguetung fuer Mehrarbeitsstunden - Antrag.pdf](https://rp.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/RP-Internet/Tuebingen/Abteilung_7/DocumentLibraries/Schulformulare/Zahlung_von_Verguetung_fuer_Mehrarbeitsstunden_-_Antrag.pdf)

8. Corona-Pandemie

a) Neue Regelung der Kinderkranktage

Corona wirft dank Schulschließungen, Quarantäneanweisungen u. ä. auch im Jahr 2021 seine Schatten auf die Kinderbetreuung. Das Finanzministerium und das Innenministerium haben rechtliche Hinweise für alle Tarifbeschäftigte und Beamte des Landes erarbeitet (letzter Stand vom 28.04.2021).

Kinderkranktage für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Bereits Mitte Januar wurde die Änderung für die Eltern, die **gesetzlich versichert** sind, von den entsprechenden, staatlichen Organen bewilligt und die Regelungen des Landes entsprechend angepasst. Jedes Elternteil eines Kindes bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres oder eines Kindes, das wegen körperlich, geistiger oder seelischen Behinderung bis auf Weiteres dauerhaft auf Betreuung angewiesen ist, hat jetzt einen verlängerten Anspruch auf Kinderkrankengeld von **30** statt 10 Tagen pro Kind. Insgesamt hat ein Elternteil mit mehreren Kindern maximal **65** solcher Tage für 2021. Dieser Anspruch kann immer dann gewährt werden, wenn Kinder zuhause betreut werden müssen, und keine andere Person des eigenen Haushalts die Betreuung übernehmen kann. Für Alleinerziehende verdoppelt sich der Anspruch analog. Als Nachweis bei der Krankenkasse dient bei einem erkrankten Kind die „Ärztliche Bescheinigung für den Bezug von Krankengeld bei Erkrankung eines Kindes“. Bei Schul- und Kitaschließungen reicht eine Bescheinigung der Einrichtung. Analoges gilt für die Beschränkung des Zugangs einer Einrichtung. Bei einer Quarantäneanweisung muss diese weitergereicht werden.

Für die Dauer des Anspruchs auf Kinderkrankengeld haben die Arbeitnehmer*innen einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung durch ihren Dienstherrn.

Wie bisher beträgt das Kinderkrankengeld bis zu 90 Prozent des entfallenen Nettoarbeitslohns. Das Kinderkrankengeld ist bei der jeweiligen Krankenkasse zu beantragen.

Sonderurlaubstage (Kinderkranktage) für Beamtinnen und Beamte unter Belassung der Bezüge (bei Betreuung von Kindern bis 12 Jahre bzw. bei behinderten und auf Hilfe angewiesenen Kindern nach § 29 Abs. 1 Nr. 1 der Arbeitszeit und Erholungsurlaubsverordnung (AzUVO))

Die dargestellten Regelungen zur Erhöhung der Kinderkranktage für gesetzlich Versicherte entfalten für die Beamtinnen und Beamten des Landes Baden-Württemberg keine unmittelbare Geltung. Es besteht jedoch die Möglichkeit der Erhöhung der Sonderurlaubstage im Wege einer Ermessensentscheidung auf Basis des § 29 Abs. 1 Nr. 1 AzUVO. Über die Sonderurlaubstage bei Erkrankung eines Kindes nach § 29 Abs. 2 AzUVO hinaus können zur Kinderbetreuung für die notwendige Dauer der Abwesenheit im Kalenderjahr 2021 (unter Berücksichtigung, dass das Kinderkrankengeld der gesetzlich Versicherten in der Regel 90 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts beträgt) für jedes Kind weitere **18**, für alleinerziehende Sorgeberechtigte **36** Sonderurlaubstage unter Belassung der Bezüge (weitere Kinderkranktage) gewährt werden. Diese weiteren Kinderkranktage sollen jedoch nicht mehr als **36** Arbeitstage, bei alleinerziehenden Sorgeberechtigten nicht mehr als **72** Arbeitstage, im Kalenderjahr 2021 betragen.

Diese weiteren Kinderkranktage können auch für die Kinderbetreuung in Anspruch genommen werden aufgrund

- einer behördlichen Schließung der Betreuungseinrichtungen oder
- eines Betretungsverbots der Betreuungseinrichtungen, auch aufgrund einer Absonderung, oder
- von der zuständigen Behörde aus Gründen des Infektionsschutzes angeordneten oder verlängerten Schul- oder Betriebsferien oder
- einer Aufhebung der Präsenzpflcht in einer Schule oder
- einer Einschränkung des Zugangs zum Kinderbetreuungsangebot oder
- einer behördlichen Empfehlung, vom Besuch der Einrichtung abzusehen.

Dies gilt nicht für die Zeit, in der ohnehin Schulen oder Betreuungseinrichtungen geschlossen sind (reguläre Schul- oder Kitaferien).

Bei Inanspruchnahme in den vorgenannten Fällen (behördliche Schließung etc.) reduziert sich die Anzahl der weiteren Kinderkranktage dementsprechend für die Inanspruchnahme zur Betreuung eines kranken Kindes. Dies gilt rückwirkend zum **05.01.2021**

b) Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1a Infektionsschutzgesetz (IfSG)

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können, wenn sie ihr Kind (12. Lebensjahr noch nicht vollendet oder behindert und auf Hilfe angewiesen) aus den unten aufgeführten Gründen selbst beaufsichtigen, betreuen oder pflegen müssen eine Entschädigung erhalten¹. Bei gemeinsamer Betreuung können Eltern eine Entschädigung, unabhängig von der Anzahl der Kinder, für bis zu 10 Wochen pro Jahr erhalten. Bei alleiniger Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege für bis zu 20 Wochen pro Jahr.

Die Entschädigung umfasst 67 % des entstandenen Verdienstauffalls, maximal 2.016 € für einen vollen Monat.

Gründe sind:

- Behördliche Schließung der Betreuungseinrichtungen
- Betretungsverbot der Betreuungseinrichtungen, auch wegen Absonderung
- aus Gründen des Infektionsschutzes von Behörden angeordnete oder verlängerte Schul- oder Betriebsferien

¹ Die Gesetzesregelung über die Entschädigung gilt, sofern der Deutsche Bundestag nach § 5 Abs. 1 S. 1 IfSG eine epidemische Lage von nationaler Tragweite festgestellt hat. Wenn der Deutsche Bundestag nicht bis Juni 2021 das (Fort-)Bestehen einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite nach § 5 IfSG feststellt (spätestens drei Monate nach dem letztmaligen Feststellen im Bundestag am 04.03.2021), so laufen die Regelungen aus. Der Jahreszeitraum beginnt zum 28.03.2020. Damit entsteht der Anspruch auf Entschädigung mit Beginn des 28.03.2021 neu. Eine Übertragungsmöglichkeit von Tagen aus dem alten Gewährungszeitraum besteht nicht.

- Aufhebung der Präsenzpflcht in der Schule
- Befristet von 28.03.2021 bis voraussichtlich 30.06.2021: Einschränkung des Zugangs zum Kinderbetreuungsangebot
- Befristet von 28.03.2021 bis voraussichtlich 30.06.2021: behördliche Empfehlung, vom Besuch der Einrichtung abzusehen

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können unter den oben aufgeführten Voraussetzungen aufgrund pandemiebedingter notwendiger Betreuung der Kinder Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V oder eine Entschädigungszahlung nach § 56 Abs. 1a IfSG erhalten. Ein gleichzeitiger Bezug von Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V und einer Entschädigungszahlung nach § 56 Abs. 1a IfSG ist ausgeschlossen (siehe rechtliche Hinweise des IM und FM vom 28.04.2021).

Für reguläre Schul- bzw. Kita-Ferien besteht kein Entschädigungsanspruch.

Sonderurlaubstage (Übertragung der Wertungen von § 56 (1a) IfSG) für Beamtinnen und Beamte unter Belassung der Bezüge nach § 29 (1) Nr. 1 AzUVO

In den oben beschriebenen Situationen kann bei Vorliegen der oben aufgeführten Gründe für die notwendige Dauer der Abwesenheit - im Rahmen einer vom Dienstherrn zu treffenden Ermessensentscheidung - Sonderurlaub unter Belassung der Bezüge gewährt werden, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen; im Falle einer 5-Tage-Woche bis zu 34 Tage, für alleinerziehende Sorgeberechtigte bis zu 67 Tage.

9. Hinweis zu Angeboten zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM), auch zu den Angeboten des B-A-D

Im vergangenen Jahr wurden coronabedingt kaum Mittel für Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements abgerufen. Auf Bitten u. a. des HPR hat das Finanzministerium einer Übertragung nicht in Anspruch genommener Mittel ins Jahr 2021 zugestimmt, so dass aktuell ausreichend Gelder zur Verfügung stehen für Gesundheitstage oder gesundheitsförderliche Kurse und Fortbildungen. Das Zentrum für Schulqualität und Lehrerbildung (ZSL) verteilt diese Mittel auf die sechs Regionalstellen. Einerseits ist es verständlich, dass an den Schulen zurzeit andere Dinge Priorität haben, aber andererseits sind gerade jetzt die (gesundheitlichen) Belastungen sehr hoch.

Deshalb sollten sich die Schulen frühzeitig Gedanken machen, welche Gesundheitsmaßnahmen (z. B. Gesundheitstage oder Präventionskurse, auch digital) in diesem Kalenderjahr an der Schule stattfinden sollen. Über die schulinterne Planung ist die für die Schule

zuständige Örtliche Vertrauensperson (ÖVP) zu informieren und vor einer Entscheidung anzuhören. Die letztendliche Entscheidung sollte durch einen Beschluss der GLK getroffen werden. Vielleicht kann die eine oder andere Schule von den Angeboten des B-A-D profitieren.

Außerdem können sich die Schulen bei den Fachberaterinnen/Fachberatern für Arbeits- und Gesundheitsschutz an den Regionalstellen Rat und Unterstützung bei der Planung und Durchführung von Maßnahmen einholen.

Der B-A-D hat zusätzlich zu den bereits bisher angebotenen Bausteinen nun auch digitale Schulungen in sein Angebot aufgenommen.

https://www.sicher-gesund-schule-bw.de/files/sicher-gesund/Kumi/Seminare_2021_Schulen_BW_Web.pdf

Dort finden sich Themenbereiche wie Work-Life-Balance, Folgen von Home-Office, Konfliktmanagement und Stimmtraining. Folgender Link führt zur Anmeldung:

https://www.terminland.de/virtuelle_Schulungen/default.aspx?m=29804&ll=SA-JtJ&dpp=0&step=1&a1585971603=1640893560&css=1&ldlg=1

Mittlerweile ist das Schreiben des ZSL an die Schulen gekommen, in dem die Beantragung von Maßnahmen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (z. B. Gesundheitstag an der Schule) bei den Regionalstellen erklärt wird. Für diese Anträge stehen den Schulen verschiedene Formulare zur Verfügung, die gerade noch in Arbeit sind. Lassen Sie sich durch Anzahl und Umfang der Formulare nicht abschrecken. Sie sollen eine Hilfe sein und die Schule bei der Beantragung leiten. Es wird zwei Stich-tage im Jahr geben, zu denen die Anträge geprüft und bewilligt werden. Voraussichtlich werden dieses Jahr größere Summen pro Schule zur Verfügung stehen, da, wie oben bereits erwähnt, Mittel aus 2020 übertragen wurden.

10. Administration des Lernmanagementsystems Moodle/Administration von technischen Modulen an Schulen

Die Schulleitung (darunter fallen alle Mitglieder des Schulleitungsteams, also neben der Schulleitung auch die stellvertretende Schulleitung sowie die Abteilungsleitungen) darf, wie auch Datenschutzbeauftragte der Schulen, selbst keine Administratorenrechte in Moodle besitzen, da sie damit Logdaten sehen kann, also etwa unter anderem auch, wann sich welche Lehrkraft eingeloggt hat. Dies würde gegen die Rahmendienstvereinbarung vom Juli 2019 "Elektronische Verarbeitung personenbezogener Daten durch die Schulen und die Kultusverwaltung" verstoßen, in der geregelt ist:

§ 7 Absatz 1 Eine Verhaltens- und Leistungskontrolle bzw. -bewertung der Beschäftigten mittels automatisierter Verarbeitung personenbezogener Daten und sonstiger statistischer Erfassung und Auswertung findet nicht statt und ist unzulässig.

§ 7 Absatz 4 Die Datenverarbeitung wird protokolliert, soweit dies technisch, organisatorisch oder datenschutzrechtlich erforderlich ist. Zugriffsrechte und Löschfristen dieser Protokollierung müssen dokumentiert werden. Administratorenrechte sollen nicht von der Dienststellenleitung oder dem Datenschutzbeauftragten ausgeübt werden.

Die Kultusverwaltung (RP, KM) weist regelmäßig bei Anfragen hierauf hin, und verweist zu weiteren technischen und organisatorischen Fragen auf die Support-Kontaktseiten zu Moodle unter: https://lehrerfortbildung-bw.de/st_digital/elearning/moodle/hilfesystem/. Weiter heißt es explizit in der Rahmendienstvereinbarung zum Einsatz einer landeseinheitlichen digitalen Bildungsplattform, deren Bestandteil Moodle ja ist, vom Februar 2018:

Die Administration jedes technischen Moduls ist zur Amtsverschwiegenheit verpflichtet. Diese Administration soll nicht durch die Schulleitung erfolgen. Bei Störfällen im Bereich der digitalen Bildungsplattform ist sie verpflichtet, unverzüglich Abhilfe zu schaffen. Störfälle sind dem zuständigen Personalrat unverzüglich zu melden, die betroffenen Nutzerinnen und Nutzer sind zu informieren. Die zuständige Personalvertretung, an die sich Beschäftigte im Beschwerdefall wenden können, kontrolliert die Einhaltung der Bestimmungen der Rahmendienstvereinbarung.