

## **Newsletter des GPRLL BOW – September 2020 No. 2**

**Liebe Kolleginnen und Kollegen,**

nachfolgend ein weiterer Newsletter des GPRLL mit Informationen und Einschätzungen zu folgenden Themen:

- 1. Sabbatjahr auch für Sozialpädagog\_innen und UBUS-Kräfte möglich**
- 2. Achtung bei Reisen in den Herbstferien: Reisen in bei Reiseantritt schon ausgewiesene Risikogebiete können dienstrechtliche Folgen haben!**
- 3. Videokonferenzsysteme – v.a. Livestreams aus dem Unterricht**
- 4. Mehrarbeit durch Distanzunterricht**
- 5. Eingriffe ins Persönlichkeitsrecht, unzulässige Mehrarbeit etc. – ohne Klagen direkt Betroffener geht es nicht!**

### **1. ) Sabbatjahr auch für Sozialpädagog\_innen und UBUS-Kräfte möglich**

Aus gegebenem Anlass fragte der GPRLL Da-Di beim HKM nach, wer alles auch die Möglichkeit hat, ein Sabbatjahr zu beantragen, und erhielt folgenden Antwort:

*Auch tarifbeschäftigte Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen können ein Sabbatjahr unter Anwendung des § 11 Abs. 2 TV-H beantragen. Dies gilt dementsprechend auch für die UBUS-Kräfte. Bei der Prüfung des Antrags sind die Vorgaben der Verordnung über besondere Formen der Teilzeitbeschäftigung und flexibler Arbeitszeit für beamtete Lehrkräfte an öffentlichen Schulen sowie das zugehörige Merkblatt „Hinweise zum Freijahr nach der Verordnung über besondere Formen der Teilzeitbeschäftigung und flexibler Arbeitszeit für beamtete Lehrkräfte an öffentlichen Schulen“ analog zu beachten.*

### **2.) Achtung bei Reisen in den Herbstferien: Reisen in bei Reiseantritt schon ausgewiesene Risikogebiete können dienstrechtliche Folgen haben!**

Das Schulamt erinnerte anlässlich der nahenden Herbstferien in einem Schreiben an die Schulleiter\_innen an das Schreiben „Weitere Regelungen des Dienstbetriebs für die öffentlichen Schulen des Landes Hessen“, das mit dem Hygieneplan 3.0 versandt wurde und in Punkt 5. bis heute Gültigkeit besitzt.

Hierin heißt es:

*„[...] Von den Beschäftigten des Landes Hessen wird erwartet, dass sie keine Reisen in Staaten außerhalb der Bundesrepublik Deutschland unternehmen, wenn die Bundesregierung die Reise als riskant eingestuft hat und diese nicht dringend erforderlich ist. Beschäftigte, die aus einem solchen Risikostaat nach Deutschland zurückkehren, haben ihre Personalverwaltung(\*) unaufgefordert telefonisch über ihre Rückkehr aus diesem Staat zu informieren.*

*Beamtinnen oder Beamte, die privat mindestens 48 Stunden in einen Risikostaat reisen, obwohl ihnen aufgrund der §§ 1 und 2 der Verordnung zur Bekämpfung des Corona-Virus vom 13. März 2020 (in der jeweils gültigen Fassung) bei Einreise bewusst sein musste, dass sie sich nach Rückkehr grundsätzlich 14 Tage in eine behördlich angeordnete häusliche Quarantäne begeben müssen, verstoßen gegen beamtenrechtliche Pflichten, wenn es ihnen von vorneherein nicht möglich ist, nach Rückkehr ihrer Pflicht zu vollem beruflichen Einsatz nachzukommen, indem sie an dem ihnen zugewiesenen Arbeitsplatz während der für sie festgelegten Arbeitszeit anwesend sind, so dass ein solches Verhalten disziplinarrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen kann. Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern können sich arbeitsrechtliche Konsequenzen ergeben.[...]“*

**\*Lehrkräfte haben die Schulleiterin/den Schulleiter der Stammschule unaufgefordert telefonisch über ihre Rückkehr aus den oben bezeichneten Staaten/Gebieten zu informieren.**

Dies bedeutet, dass eine Lehrkraft ggfs. mit disziplinar- bzw. arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen muss, wenn sie z. B. in den Schulferien in ein Risikogebiet reist, sich deshalb nach Rückkehr in eine zweiwöchige Quarantäne begeben muss und die Tätigkeit in der Schule im Rahmen der Dienstpflichten nicht aufnehmen kann.

Dies kann aus Sicht des GPRLL natürlich nur dann gelten, wenn man wissentlich in ein vorab ausgewiesenes Gebiet fährt und nicht, wenn man sich bereits irgendwo befindet und dieses Gebiet erst während dieses Aufenthaltes zum Risikogebiet erklärt wird.

### **3.) Videokonferenzsysteme – v.a. Livestreams aus dem Unterricht**

Es steht für den GPRLL außer Frage, dass die Örtlichen Personalräte bei der Einführung von Videokonferenzsystemen (VKS) beteiligt und sogar in der Mitbestimmung sind. Dieses Recht darf nicht umgangen werden. Darüber hinaus stellt auch der Hessische Beauftragte für Datenschutz klar, dass die Bedingung bei der momentanen Duldung von VKS ist, dass „jede Schule im konkreten Einzelfall vorab die Erforderlichkeit der Nutzung eines VKS prüft.“ Diese Erforderlichkeit ist nur dann gegeben, wenn nachweislich überhaupt keine andere Möglichkeit z.V. steht, was in der Realität nirgendwo der Fall sein dürfte.

Weiterführende Hinweise zum Thema finden Sie auch auf den Homepages der Gewerkschaften und Verbände:

[www.gew-hessen.de](http://www.gew-hessen.de)

[www.hphv.de](http://www.hphv.de)

[www.vbe-hessen.de](http://www.vbe-hessen.de)

### **4.) Mehrarbeit durch Distanzunterricht**

Die Schulen sind verpflichtet, Schüler\_innen, welche aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer Risikogruppe oder aufgrund einer angeordneten Quarantäne nicht am Präsenzunterricht teilnehmen können, dennoch auf Distanz zu unterrichten, in welcher Form auch immer. Dem GPRLL liegen

Berichte von Lehrkräften vor, die diese Aufgabe zusätzlich zu ihrem Präsenzunterricht (in voller Stundenzahl nach PflStdVO) leisten müssen, was zu einer erheblichen Mehrarbeit führt, die unserer Meinung nach keineswegs einfach aus den üblichen Dienstpflichten einer Lehrkraft abgeleitet werden kann.

Wir empfehlen betroffenen Lehrkräften:

- a.) sich die Verpflichtung zum Distanzunterricht durch die Schulleitung schriftlich anweisen zu lassen;
- b.) die für den Distanzunterricht aufgewandten Zeiten und Tätigkeiten genau zu notieren und
- c.) entsprechende Anträge auf Ausgleich dieser Mehrarbeit bei der Schulleitung zu stellen.

Darüber hinaus unterliegt eine solche Anweisung zum Distanzunterricht u.E. der Mitbestimmung des ÖPR gemäß §74 (1), Abs. 2 HPVG – Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung. Der ÖPR sollte sich dementsprechend von der Schulleitung vorlegen lassen, wem alles die Verpflichtung zum Distanzunterricht angewiesen wurde, dabei klären, welche Entlastungsmöglichkeiten es gibt und, wenn letztere nicht gewährt werden, die Zustimmung zu verweigern.

### **5.) Eingriffe ins Persönlichkeitsrecht, unzulässige Mehrarbeit etc. – ohne Klagen direkt Betroffener geht es nicht!**

Nach wie vor gilt eine gesetzlich festgestellte „Epidemische Lage von nationaler Tragweite“, wobei die dadurch herbeigeführten Änderungen v.a. des Infektionsschutzgesetzes teils befristet, teils aber auch unbefristet gelten. Inwiefern dies in Abwägung der Verhältnismäßigkeit nach wie vor berechtigt ist, steht dem GPRLL BOW zu bewerten natürlich nicht an – nichtsdestoweniger ist jedoch beleghaft festzustellen, dass im Zuge der vielfältigen Unklarheiten und neuen Erfordernisse, begründet mit der Dynamik der Ereignisse, vielfältige Rechte unter Druck geraten sind, wenn nicht sogar gänzlich umgangen oder ausgehebelt wurden.

So bemerken wir aus personalrätlicher Sicht, dass Beteiligungs- bis hin zu Mitbestimmungsrechte v.a. auf Ebene des HPRL nicht mehr im vollen Umfang Gültigkeit zu haben scheinen, was so nicht akzeptiert werden kann.

Ebenso sind manche neuen Begebenheiten an den Schulen unserer Ansicht nach rechtlich zumindest fragwürdig wie z.B. die o.g. entstehende Mehrarbeit durch Distanzunterricht, die unserer Meinung nach rechtlich nicht eindeutig abgedeckt ist. Noch deutlicher wird dies bei der Nutzung von Videostreams aus dem Unterricht, bei der einzig die Lehrkraft –auch gegen ihren erklärten Willen– gefilmt werden dürfte, was das allgemeine Persönlichkeitsrecht (hier: Bildnisrecht) eindeutig verletzt.


Sowohl die Personalräte als auch die Gewerkschaften und Verbände versuchen bei all diesen und anderen Missständen, Abhilfe zu schaffen, doch oftmals haben diese dabei über verschiedene Protestformen hinaus wenig bis keine Möglichkeiten, da Sammelklagen für eine Vielzahl Betroffener ohne Weiteres nicht möglich sind.

Es braucht daher immer wieder **konkrete Einzelfälle**, in denen Betroffene bereit sind, Gerichtsverfahren anzustreben, die dann als Präzedenzfälle auch zu einer allgemeinen Klärung führen können. Dies ist im Rechtsstaat ein normales Verfahren, vor dem niemand zurückscheuen

sollte, der sich in seinen Rechten beschnitten sieht. V.a. Mitglieder von Gewerkschaften und Verbänden können dies auch ganz gelassen tun, denn gerade bei Fällen, die von allgemeinem Interesse sind, sind die Rechtsabteilungen der Gewerkschaften und Verbände mit großem Eifer (und ohne Kosten für die Klagenden) dabei, solche Verfahren zu führen. Deshalb an dieser Stelle der vllt. etwas ungewöhnliche Aufruf: Kolleginnen und Kollegen, die Zweifel an der Rechtmäßigkeit von Maßnahmen, Anordnungen etc. haben, sollen keine Bedenken haben, zu prüfen (gerne mit Hilfe des GPRLL), ob eine Klage nicht erfolgversprechend sein könnte.

Freundliche kollegiale Grüße,

für den GPRLL BOW i.A.



---

Tony C. Schwarz – Vorsitzender GPRLL BOW