

Mehr - und Minderzeitenregelung während des Schulpraktikums und der praktischen Ausbildung

Wir möchten die Problematik der „Mehr- und Minderzeitenregelung“ wegen häufiger Nachfragen noch einmal thematisieren.

Bereits mit der Informationsschrift „**Personalrat aktuell – Ausgabe April 2007**“ wurde die Mehr- und Minderzeitenregelung ausführlich dargestellt. Trotzdem wird an vielen Berufsbildenden Schulen eine unterschiedliche Umsetzungspraxis realisiert.

Die Rechtliche Grundlage ist die Verordnung der Arbeitszeit der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen (ArbZVO-Lehr i. d. Fassung v. 02. August 2004 zul. geändert am 05.06.2009).

Im § 4 der ArbZVO-Lehr ist geregelt, dass Lehrkräfte aus dienstlichen Gründen mit mehr oder weniger Stunden eingesetzt werden können.

§ 4 Abs. 2 „Aus dienstlichen Gründen kann die jeweilige Unterrichtsverpflichtung einer Lehrkraft wöchentlich bis zu **vier Unterrichtsstunden überschritten** oder **bis zur Hälfte unterschritten** werden.“ „Die.....entstehenden Mehr- oder Minderzeiten (Unterrichtsstunden) sind, soweit ein Ausgleich nicht innerhalb des Schulhalbjahres erfolgt, in das folgende Schulhalbjahr zu übernehmen. Mehr- oder Minderzeiten sollen am Ende des Schulhalbjahres 40 Unterrichtsstunden nicht überschreiten.“

Die entstehenden Minderstunden aus der individuellen Unterrichtsverpflichtung (Regelstundenzahl abzüglich Anrechnungs- und Ermäßigungsstunden) sind auszugleichen! Die Schulleiterin/der Schulleiter ist dafür verantwortlich, dass die Kolleginnen und Kollegen ihrer Unterrichtsverpflichtung gem. der o. g. Verordnung nachkommen.

Die Erstellung des Stundenplanes mit Hilfe einer „Faktorisierung der Arbeitszeit“ wird an vielen Schulen umgesetzt. Bei dieser Praxis traten wiederholt Probleme auf, die in der Regel zu Nachteilen für die Kolleginnen und Kollegen führten und führen, da Sonderurlaub, Dienstunfähigkeiten, Feiertage etc. bei einer Faktorisierung in der Regel nicht berücksichtigt werden. Z. Z. gibt es keine Regelung, die den Einsatz der Faktorisierung unstrittig legitimiert – wir sehen aber auch, dass es Begründungsstränge gibt, die die Verwendung „plausibel“ machen.

Wir schlagen daher vor, dass der o. g. § 4 Abs. 2 angewandt wird, dies ist geltendes Recht oder es werden vor Ort sinnvolle Lösungen angestrebt – im Dialog mit allen Beteiligten.



Schulhauptpersonalrat im Kultusministerium	Schulbezirkpersonalrat Braunschweig	Schulbezirkpersonalrat Hannover	Schulbezirkpersonalrat Lüneburg	Schulbezirkpersonalrat Osnabrück
Lutz-M. Hempfing	Frank Feghelm	Dieter Hartmann	Bernd Tollmann	Berta Mensen-Weering Hermann Schmidt

Bei der Einstellung wird nun ein erweitertes Führungszeugnis verlangt

In einer Dienstanweisung des Kultusministeriums vom 08.04.2010 an die Landesschulbehörde heißt es: „Mit einer am 01.05.2010 in Kraft tretenden Novellierung des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) ist die Möglichkeit der Erteilung eines erweiterten Führungszeugnisses „für kinder- und jugendnah Beschäftigte“ durch Einfügung eines neuen § 30a und Veränderung der §§ 31 und 32 BZRG geschaffen worden. Ausdrücklich dient diese Form des Führungszeugnisses dem Ziel des Schutzes „von Kindern und Jugendlichen vor Straftaten, namentlich dann, wenn diese Straftaten unter Ausnutzung beruflicher oder ehrenamtlicher Tätigkeiten mit Minderjährigen geschehen“.

Es ist daher künftig bei der Einstellung von lehrendem und nichtlehrendem Personal im schulischen Bereich generell das erweiterte Führungszeugnis zur Vorlage bei Behörden von den Bewerberinnen und Bewerbern zu verlangen.“

Diese Regelung findet ab dem 01.05.2010 auch Anwendung.

Ziel dieser Maßnahme ist es dem Dienstherrn in größerem Umfang Auskunft darüber zu geben, ob Stellenbewerber für kinder- und jugendnahe Tätigkeiten wegen bestimmter Sexualdelikte an Kindern und Jugendlichen vorbestraft sind.

Die Gesetzesänderung versteht sich als Ergänzung des Sozialgesetzbuches VIII (Kinder- und Jugendhilfe, insbes. § 72a SGB VIII), die auch auf öffentliche und private Schulen angewendet werden soll. Nach § 32 Abs. 5 BZRG werden im erweitertem Führungszeugnis (im Unterschied zur alten Regelung bzw. zum „normalen“ Führungszeugnis) ausnahmslos alle Verurteilungen nach den in § 72a SGB VIII genannten Straftatbeständen aufgenommen, selbst wenn sie bei einer einmaligen Verurteilung zu einer niedrigen Strafe geführt haben. Des Weiteren werden alle Verurteilungen nach den in § 72a aufgeführten Straftatbeständen des SGB VIII zu einer Freiheitsstrafe oder Jugendstrafe **von mehr als einem Jahr** gemäß § 34 Abs. 2 BZRG ausnahmslos erst nach einer **Frist von 10 Jahren** getilgt.

Sollten Fragen oder Probleme auftauchen, wenden Sie sich bitte an uns. Als Mitglieder im Schulhaupt- und -bezirkspersonalrat werden wir versuchen, Ihnen weiterzuhelfen. Nehmen Sie Kontakt mit uns auf!



Schulhauptpersonalrat im Kultusministerium	Schulbezirkspersonalrat Braunschweig	Schulbezirkspersonalrat Hannover	Schulbezirkspersonalrat Lüneburg	Schulbezirkspersonalrat Osnabrück
Lutz-M. Hempfing	Frank Feghelm	Dieter Hartmann	Bernd Tollmann	Berta Mensen-Weering Hermann Schmidt