



Arbeitszeit — grenzenlos?

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
immer wieder erreichen uns Fragen, wie lange man als Beschäftigter eigentlich erreichbar sein muss. Ob es zumutbar ist, auch noch nach 22 Uhr seine Mails abrufen zu müssen. Oder wie viele Kilometer man als Mobile Reserve eigentlich täglich mit der Anfahrt zur Dienststelle verbringen muss. Wir versuchen Antworten zu geben.

Muss ich als Lehrkraft immer erreichbar sein?

Im Zuge der zunehmenden Digitalisierung findet immer mehr Informationsaustausch über digitale Medien statt. Viele Schulen nutzen dazu unterschiedliche Kanäle, wobei häufig eine sehr schnelle Erreichbarkeit von Schulleitung, Kolleg*innen und Eltern vorausgesetzt wird.

Als Lehrkraft steht man nun oft vor der Entscheidung:

- ⇒ Lese ich jetzt noch diese Mail, damit ich wichtige Infos für den morgigen Schultag habe und mich entsprechend vorbereiten kann (z.B. Vertretung)?
- ⇒ Öffne ich die Seite der Pooltests spätabends und informiere Eltern, damit ich morgen kein positiv getestetes Kind in der Klasse sitzen habe?
- ⇒ Antworte ich am Sonntagnachmittag auf eine dringende Nachricht von Eltern?
- ⇒ Schreibe ich einer Kollegin, die am Montag in meiner Klasse ist, am Wochenende, was in der Klasse gerade los ist, damit sie sich darauf einstellen kann?

Der schnelle Informationsaustausch hat unbestritten viele Vorteile. Gleichzeitig birgt er die Gefahr, dass die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit noch mehr verschwimmen, als es im Lehrberuf sowieso schon der Fall ist.

Es handelt sich bei den beschriebenen Fällen übrigens nicht um Mehrarbeit.

„Mehrarbeit im Schuldienst liegt vor, wenn von der Lehrkraft *Unterricht* über die für sie geltende Pflichtstundenzahl *erteilt* wird.“ (Art. 61 (4) BayBesG)

Die rechtliche Lage

Die Arbeitszeit von Lehrkräften „setzt sich zusammen aus der Unterrichtspflichtzeit und der Erledigung der sonstigen Tätigkeiten und Aufgaben.“

(Unterrichtspflichtzeitverordnung—BayUPZV §1)

Sie umfasst 40 Stunden pro Woche, einschließlich Mehrarbeit darf sie im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten. Die tägliche Arbeitszeit soll 10 Stunden nicht überschreiten, sofern nicht Mehrarbeit angeordnet ist. (vgl. Bayerische Arbeitszeitverordnung - BayAzV, §2) Pro 24-Stunden- Zeitraum ist für Beamte eine Ruhezeit von 11 Stunden einzuhalten. Ausnahmen hiervon sind nur für zwingende dienstliche Belange vorgesehen. (vgl. BayAzV, §3, Abs.1 -2) Der grundsätzlich dienstfreie Samstag gilt nicht für den Bereich der öffentlichen Schulen. (vgl. BayAzV §5, Abs. 1)

Gesundheitliche Folgen

Laut Dirk Windemuth, Leiter des Instituts für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG), steigert das regelmäßige Überschreiten einer täglichen Arbeitszeit von 8 Stunden das Unfallrisiko, da dadurch die Erholungsfähigkeit im Schlaf leide. Vor allem die 11stündige Ruhepause sei wichtig, um tatsächlich von der Arbeit abschalten und sich erholen zu können.

(vgl. <https://www.dguv.de/de/mediencenter/hintergrund/arbeitszeit/index.jsp>, aufgerufen am 25.3.2022)



*Viele Schulen nutzen im Zuge der Digitalisierung unterschiedliche Kommunikationskanäle, wobei häufig eine sehr schnelle Erreichbarkeit von Schulleitung, Kolleg*innen und Eltern vorausgesetzt wird.*

Die Meinung des Personalrats

Rechtlich gesehen spricht nichts gegen den Anspruch eines schnellen digitalen Informationsaustausches über wichtige dienstliche Belange zu jeder Zeit. Es ist jedoch zu empfehlen, im Sinne von Planungssicherheit Infos rechtzeitig weiterzugeben und innerhalb des Kollegiums Zeiten festzulegen, in denen Nachrichten nicht verschickt werden sollten und nicht gelesen werden müssen. Auch die Beschränkung auf möglichst wenige Kanäle ist sinnvoll, da sonst die Sorge steigt, irgendetwas zu übersehen. Selbstfürsorge und das Festlegen von persönlichen Grenzen ist hierbei im Sinne der eigenen Gesundheit unerlässlich, darf und muss sein.

Weitere Infos und Empfehlungen zum Thema: „Arbeitszeit sicher und gesund gestalten“:

<https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3669>

Mobile Reserve – und nun?

Es kommt immer wieder vor, dass Kolleg*innen im Rahmen der mobilen Reserve (MR) Einsätze bekommen, die sehr weit/ unverhältnismäßig weit vom Wohnort entfernt liegen.

Doch was ist zumutbar, was nicht?

Im Folgenden fassen wir die zugrundeliegenden Bestimmungen zusammen:

⇒ **Wer muss nicht in die mobile Reserve?**

Rektoren, Konrektoren, Seminarrektoren, Beratungsrektoren, schwerbehinderte Lehrkräfte sowie schwangere Lehrkräfte sind vom Dienst der MR freigestellt.

⇒ **Auswahl**

Die Auswahl erfolgt durch die Regierungen im Benehmen mit den Schulleitern. Dienstliche und persönliche Belange sind zu würdigen: z.B. Dienstalter/Lebensalter, Dienstantritt nach Beurlaubung, Versetzung in den Schulamtsbereich, Zuständigkeit für besondere Funktionen, soziale Kriterien...

⇒ **Hinweise zum Einsatz:**

Dabei gibt es prinzipiell unterschiedliche Einsatzregelungen, diese unterscheiden sich in den Regierungsbezirken Bayerns je nach Regierung!

Außerdem können weitere Einsatzkriterien angesetzt werden:

- ◆ Pädagogische Prioritäten der Vertretungsklasse
- ◆ Vorerfahrung
- ◆ Persönliche Verhältnisse
- ◆ Wohnort der mobilen Reserve

Im Schulleiter-ABC findet man folgende Aussage:

„Die tägliche Rückkehr zum Wohnort ist in der Regel nicht zuzumuten, wenn die einfache Entfernung zur Wohnung auf der kürzest verkehrüblichen Straßenverbindung mehr als 60 km beträgt.“

Der Einsatz erfolgt mit schriftlicher Abordnung durch die Regierung. Abordnungen ohne Einverständnis über drei Monate bedürfen der Zustimmung der Personalvertretung.

Bei Problemen mit der Auswahl kann man sich an den Personalrat wenden, da dieser an der Auswahl zu beteiligen ist (Art. 75 BayPVG).

Für die „einsatzfreie“ Zeit an der Stammschule sollte ein fester Einsatzplan erstellt werden. Der Einsatz an der Stammschule ist für Differenzierungsmaßnahmen, zusätzliche Förderangebote und kurzfristige Aushilfen möglich. Andere Verwendungsmöglichkeiten sind ausgeschlossen!

⇒ **Anspruch auf Trennungsgeld**

Anspruch auf Trennungsgeld gemäß §1 Abs. 1 BayTGV haben Beschäftigte des Freistaates Bayern dann, wenn die vorübergehende oder nicht nur vorübergehende Zuteilung aus dienstlichen Gründen zu einer anderen Dienststelle erfolgt und sich die Wohnung der berechtigten Person nicht am neuen Dienstort oder in dessen Einzugsgebiet befindet. Die Erstattung in Form von Fahrkosten, Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung erfolgt in diesem Fall direkt.

Um den Anspruch auf Trennungsgeld geltend zu machen, müssen Sie

- einmal für jedes Schuljahr als MR den "[Antrag auf Bewilligung von Trennungsgeld](#)" und
- laufend für jeden Einsatzort - bei einem langfristigen Einsatz z.B. in monatlichem Abstand - den „[Antrag auf Erstattung bei täglicher Rückkehr](#)“ einreichen.

Dem Erstantrag legen Sie bitte eine Kopie des Regierungsschreibens bei, in dem Ihnen Ihre Bestellung zur MR mitgeteilt wurde. Die notwendigen Vordrucke erhalten Sie bei der Regierung bzw. teilweise auch bei Ihrer Schulleitung oder im Internet unter: https://www.lff.bayern.de/formularcenter/reisekosten_trgeld/index.aspx

Sie müssen den Erstantrag spätestens ein halbes Jahr nach der Antrittsreise zum ersten Einsatzort stellen, ansonsten verlieren Sie den Anspruch für alle Fahrten, die länger zurückliegen!

⇒ Höhe des Trennungsgeldes

Bei der Höhe des Trennungsgeldes ist zu unterscheiden:

- Tägliche Rückkehr an den Wohnort bei zumutbarer Rückkehr:
Erstattung 0,25 € pro km bis zur Höhe der Kosten für Bahn/Bus
- Tägliche Rückkehr an den Wohnort zumutbar bei ständiger Mitnahme von erheblichem Unterrichtsmaterial oder nicht rechtzeitigem Unterrichtsbeginn trotz zumutbar verkehrender Beförderungsmittel: Erstattung 0,35 € pro km ohne Einschränkung
- Tägliche Rückkehr an den Wohnort, obwohl nicht zumutbar
derzeitige Erstattung 0,35 € pro km

Beträgt die Abwesenheit vom Wohnort mehr als 11 Stunden (z.B. Lehrerkonferenz, Elternsprechtag) kommt noch ein Verpflegungszuschuss in Höhe von 2,00 € pro Tag hinzu. Die maximale Höhe der Entschädigung ist durch § 6 Absatz 4 BayTGV begrenzt, wenn die tägliche Rückkehr nicht zuzumuten ist. Dies gilt unabhängig davon, ob die täglichen Fahrtkosten darüber liegen.

Die Höchstgrenze setzt sich zusammen:

a) aus dem (fiktiven) Trennungstagegeld:	pro Tag
* verheiratet oder ledig mit Kind oder anderem Angehörigen mit eigener Wohnung	<u>13,60 €</u>
* ledig mit eigenem Hausstand und alleinigem Verfügungsrecht über die Wohnung	<u>9,20 €</u>
* ledig ohne eigene Wohnung (z.B. wohnhaft bei Eltern) oder mit eigener Wohnung, aber ohne alleinigem Verfügungsrecht über die Wohnung (z.B. Untermiete, Wohngemeinschaft)	<u>6,30 €</u>

- b) den (fiktiven) Kosten für Familienheimfahrten und
c) dem zustehenden Verpflegungszuschuss

Gesetzliche Grundlagen liefern das Bayerische Beamtenversorgungsgesetz (Art. 45 bis 62), das Bayerische Reisekostengesetz, die Bayerische Trennungsgeldverordnung und die hierzu erlassenen Vollzugsvorschriften. Weitere Informationen rund um die MR bietet Ihnen der [Flyer des Landesamtes für Finanzen](#).

Wenden Sie sich vertrauensvoll an ihren Personalrat, wenn Sie Fragen zu ihrem Einsatz haben!

Probezeit: Zweck, Art und Dauer

Sie haben das Referendariat erfolgreich abgeschlossen, wurden einer Schule zugewiesen und halten die Urkunde zur Ernennung in das Beamtenverhältnis auf Probe in den Händen. Was bedeutet das für Ihre weitere Laufbahn?

In der Probezeit soll festgestellt werden, ob Sie allen Anforderungen des Beamtenverhältnisses auf Lebenszeit dauerhaft Genüge leisten können. Die Probezeit soll insbesondere „unter Berücksichtigung der Arbeitsergebnisse zeigen, ob der Beamte/die Beamtin nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in der Lage ist, die Aufgaben der Fachlaufbahn in jeder Hinsicht dauerhaft zu erfüllen.“

(Art. 12 Abs. 1 LlbG)

Die regelmäßige Probezeit dauert zwei Jahre und endet mit den Beurteilungskriterien „geeignet“, „noch nicht geeignet“ oder „nicht geeignet“. Schließt der Beamte/die Beamtin mit der Beurteilung „geeignet“ ab, erfolgt zeitnah (!) die Ernennung auf Lebenszeit. Hat sich die Beamtin/der Beamte als „noch nicht geeignet“ präsentiert, kann sich die Probezeit bis zu einer Gesamtdauer von fünf Jahren verlängern. (Art. 25 Satz 1 BayBG) Beamtinnen/Beamte, die sich nicht bewährt haben oder nicht geeignet sind, werden entlassen.

Die Probezeit kann bis auf ein Jahr verkürzt werden, wenn die fachtheoretischen und berufspraktischen Leistungen erheblich über dem Durchschnitt liegen. Dies gilt, wenn die Beamtin/der Beamte in der Qualifikationsprüfung mindestens die Gesamtnote „gut“ erhalten oder eine Platzziffer erreicht hat, die im ersten Fünftel der Zahl der Prüfungsteilnehmer:innen liegt. Dabei darf die Gesamtnote „befriedigend“ nicht unterschritten werden. (§ 36 LlbG)

Die Entscheidung trifft jeweils die oberste Dienstbehörde.

Eine Verlängerung der Probezeit ist möglich, wenn die Beamtin/der Beamte als noch nicht geeignet erscheint oder Kraft Gesetz, wenn z.B. Beurlaubungszeiten unter Fortfall der Bezüge in der Probezeit liegen. (Art. 12 Abs. 3 Satz 2 BayLlbG) Hierzu zählt auch die Elternzeit.

Eine Beurlaubung ohne Dienstbezüge, dazu zählt auch die Elternzeit, verlängert also die 5-Jahres-Frist des [§ 10 Satz 1 BeamtStG](#), nach deren Ablauf ein Beamtenverhältnis auf Probe in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit umzuwandeln ist.

Was meint der Personalrat?

Der Personalrat ist nach Art. 76 BayPVG in der Mitwirkung, wenn ein Beamtenverhältnis auf Probe nicht in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit mündet.

Wenn Sie nach der Probezeit die Beurteilung „geeignet“ erhalten haben, sollten Sie darauf achten, zeitnah auch die Ernennungsurkunde zur Beamtin/zum Beamten auf Lebenszeit zu erhalten. Solange diese Urkunde nicht vorliegt, bleiben Sie im Status „auf Probe“. Das kann unter Umständen bedeuten, dass Sie bei Dienstunfähigkeit aus dem Dienst entlassen werden! Fragen Sie bei Ihrer Dienststelle nach, wenn Sie auf Ihre Urkunde warten müssen. Passen Sie gut auf Ihre Probezeit-Beurteilung auf; bei Versetzungsanträgen muss diese im Original vorliegen, auch wenn Sie schon auf Lebenszeit verbeamtet wurden.

Quellen:

Bayerisches Beamtenstatusgesetz (BayBeamtStG)

Bayerisches Leistungslaufbahngesetz (LLBG)

Aufhauser/Warga/Schmitt-Moritz: BayPVG, Basiskommentar 10. Auflage.

BUND-Verlag 2021

Wir wünschen ein frohes Osterfest und gute Erholung!

Personalversammlungen
Schuljahr 21/22
Termine zum Vormerken:

30.05.2022 (Präsenzsitzung)
Weitere Infos folgen....!



**PERSONALRAT FÜR
FÖRDERSCHULEN UND
SCHULEN FÜR KRANKE**

bei der
Regierung von Mittelfranken

Postfach 606
91511 Ansbach

Telefon: 0981-531718
Fax: 0981-531682

Sie möchten die Informationen des Personalrats direkt per Mail erhalten?

Dann schicken Sie doch eine kurze Mail an:
khoebner@posteo.de mit dem Betreff: „PR-Info“

Sie können sicher sein, dass Ihre Mail-Adresse an niemanden weiter gegeben wird. Auch in der Mail, mit der das PR-Info versendet wird, werden die Adressen nicht sichtbar sein! Zum Abbestellen genügt ebenfalls eine kurze Mail.

Die stets aktualisierte Kontaktdatenliste des PR finden Sie hier:
<http://kontakte.sopaed.net>

