

## „Rosenboom-1“

### Fragen und Antworten:

1. **Wie ist zu verfahren, wenn durch Abwesenheit von Klassen, z.B. Schulfahrten und Ausflüge, der entsprechende Unterricht in diesen Klassen nicht erteilt werden kann?**

Grundsätzlich gilt, dass die Lehrkräfte dann für Vertretungsunterricht in anderen Klassen zur Verfügung stehen. Ist dieses nicht erforderlich, werden die entfallenden Unterrichtsstunden zu einem anderen Zeitpunkt erteilt.

2. **Wie werden Tätigkeiten für andere Dienststellen im Hauptamt angerechnet?**

Seminarstunden an anderen Dienststellen im Hauptamt, z.B. Universität, LI mit Verrechnungstunden an der Schule.

Diese Abordnungen erfolgen in Zeitkontingenten, z.B. 12 Zeitstunden, so dass der abgebenden Schule dann entsprechend bei einer Vollzeitlehrkraft noch 34,57 Std. zur Verfügung steht.

Siehe z.B. Kommissionsbericht S. 38 für die bisherige Stundenentlastung für Personalratstätigkeit: Wenn bisherige Stundenentlastung 6/24 betrug, waren das  $\frac{1}{4}$ -Stelle oder 11,64 Zeitstunden. Bei 6/28 waren es 0,21 Stelle oder knapp 10 Zeitstunden.

Bei Tätigkeiten in anderen Dienststellen (insbesondere LI) wird also künftig erforderlich sein, zu klären, zu welchem Anteil (Prozent oder Zeitstunden) die Teilumsetzung erfolgt. Umsetzungen in „Unterrichtsstunden“ kann es nicht mehr geben. Wenn z.B. eine Vollzeitkraft zur Hälfte ins LI umgesetzt („abgeordnet“) wird, beträgt die Verfügbarkeit der Lehrkraft in der Schule 23,28 Zeitstunden. Wenn die Teilumsetzung im Umfang von 10 Zeitstunden erfolgt verbleiben in der Schule 36,57 Zeitstunden.

Es ist dann Sache der aufnehmenden Stellen diese Zeitstundenumsetzungen so umzusetzen, wie sie es brauchen.

3. **Aus welchen Anteilen setzt sich die Arbeitszeit zusammen?**

Das LAZM umfasst mit der vorgesehene Neuregelung alle Anteile der Arbeitszeit von Lehrkräften an staatlichen Schulen und nicht nur reine Unterrichtszeit, wie in der Pflichtstundenregelung. Es wird bekanntlich unterschieden zwischen Zeitanteilen für folgende Aufgabenbereiche:

- unterrichtsbezogene Aufgaben, insbesondere Zeiten für die Erteilung von Unterricht, dessen Vor- und Nachbereitung, Korrekturen, Gespräche mit Schülerinnen und Schülern sowie mit Eltern sowie die Teilnahme an Klassen- und Zeugniskonferenzen;
- funktionsbezogene Aufgaben, insbesondere Zeiten für die Leitung der Schulen, die Klassenleitung, die Vorbereitung und Leitung von Konferenzen, die Mitarbeit in schulischen Gremien, die Wahrnehmung besonderer fachlicher Aufgaben und die Betreuung von Projekten, die Verwaltung von Fachräumen, schulischen Sammlungen und Einrichtungen, sowie besondere Aufgaben der schulischen Verwaltung und Schulentwicklung;
- allgemeine Aufgaben, insbesondere Zeiten für die Teilnahme an allgemeinen Konferenzen, Elternabenden und sonstigen schulischen Veranstaltungen, für die Wahrnehmung von Koordinationsaufgaben sowie die Fortbildung im Rahmen der schulischen Fortbildungsplanung, sowie die Wahrnehmung von Aufsichten und die Erteilung von Vertretungsstunden.

Das neue Arbeitszeitmodell arbeitet mit plausiblen pauschalierten Zeitwerten für die verschiedenen Tätigkeiten von Lehrkräften. Insofern ist es ein Planungsinstrument.

#### 4. **Wie werden die Arbeitszeitguthaben beim Ausscheiden von Lehrkräften behandelt?**

Da das Ausscheiden in aller Regel vorhersehbar ist, hat die Schulleitung Steuerungsmöglichkeiten, um Arbeitszeitguthaben zu vermeiden:

- Fortbildung (30 Stunden im Jahr) wird regelmäßig nicht anfallen
- Aufsichten, Vertretungen (2 Std. wöchentlich) sind steuerbar.
- Wahrnehmung von Funktionen etc. wird zeitlich begrenzt sein.

Es sind eher Unterschreitungen als Überschreitungen des Solls wahrscheinlich.

#### 5. **Arbeitszeitkonten**

Die den einzelnen Lehrkräften zugewiesenen Aufgaben werden mit den jeweiligen Zeitwerten für die unterschiedlichen Bereiche Unterricht, Funktionen und Allgemeines in schulintern zu führenden Arbeitszeitkonten verbucht, so dass die Einhaltung der Jahresarbeitszeit für die Lehrkräfte wie für ihre Vorgesetzten gleichermaßen nachvollziehbar ist. Wird am Schuljahresende die jährliche Gesamtarbeitszeit über- oder unterschritten, so ist der Ausgleich von Über- oder Unterschreitungen der jährlichen Arbeitszeit auch im darauffolgenden Schuljahr – also über den Zeitraum von 52 Wochen hinaus – zu leisten ist. Dabei bestehen Ausgleichsmöglichkeiten. Die Schulleitung kann durch die Zuweisung von Aufsichten und Vertretungen neben

anderen Maßnahmen die individuelle Jahresarbeitszeit so steuern, dass der Ausgleich erreicht wird. Da insbesondere die Vertretungserfordernisse nicht planbar sind, ist allerdings ein längerer Ausgleichszeitraum als 52 Wochen erforderlich.

Aus dem Vorjahr übernommene Überpflicht- und Unterpflichtstunden oder sonstiger Aufwand oder Vergütungen werden entsprechend den neuen Vorgaben faktorisiert dem Jahresarbeitszeitkonto gut geschrieben oder belastet.

**6. Wie wird die Betreuung von Schülerinnen und Schülern in Betriebspraktika im Arbeitszeitkonto behandelt?**

Wenn Betriebspraktika Unterricht ersetzen, kann die Anrechnung der Unterrichtszeit mit den bisherigen Faktoren weiterlaufen (wie nach bisherigem Pflichtstundenmodell).

**7. Wie sind Präsenztage im neuen Arbeitszeitmodell einzuordnen?**

Die Präsenztage (neben anderen Ferienarbeitszeiten) sind beim neuen Modell immer berücksichtigt worden und führen nicht zu Veränderungen des Modells.

Die Anrechnungsmöglichkeiten im LAZM sind vielfältig im Rahmen der Konferenzverpflichtungen, der Wahrnehmung von F-Aufgaben oder auch im Rahmen schulischer Fortbildung: Lehrerkonferenzen, Fachkonferenzen und Fach-Koordinationskonferenzen sowie Schilf-Vorhaben aber auch evtl. Pädagogische Jahreskonferenzen (als Fortbildung) gehören dazu.

Nach dem LAZM wird die Jahresarbeitszeit von 1770 Stunden auf die 38 Unterrichtswochen verteilt, so dass sich rechnerisch 46,57 Zeitstunden in jeder Unterrichtswoche ergeben. Hierzu gilt jedoch immer die Aussage, dass sich durch Wahrnehmung von Aufgaben in den Ferien die tatsächliche Arbeitsbelastung in den Unterrichtswochen ermäßigt (zwar nicht auf 40 Stunden, aber doch spürbar) und zeitlich besser verteilt. Als Beispiele für die Ferienarbeit werden regelmäßig die Präsenztage genannt (vgl. S. 47 der Langfassung zum Kommissionsbericht). Da die Präsenztage nicht zur „Erfindung“ zusätzlicher Aufgaben eingeführt wurden, sondern gemäß der jeweiligen schulischen Planung für Konferenzen, Schilf etc., die sonst in der unterrichtsfreien Zeit während der Unterrichtswochen stattfinden würden, genutzt werden, können hierdurch Anteile der allgemeinen Aufgaben erfüllt werden, die modellhaft auf die Unterrichtswochen berechnet wurden. So kann auch die Fortbildungsverpflichtung von 30 Stunden jährlich teilweise an den Präsenztagen erfüllt werden.

In jedem Fall gilt die Verpflichtung, dass alle Vorbereitungen in jeder Schule so getroffen sind, dass der Unterricht im neuen Schuljahr ohne Verzug einsetzen kann.

Gerade in diesem Jahr gibt es besonders viele Gründe dafür, dass sich die Kollegien vor Unterrichtsbeginn auf diesen vorbereiten und am 11., 12. und 13. August in den Schulen präsent zu sein. (Änderungen der Prüfungsordnungen, Umsetzung der Bildungs- und Rahmenpläne, Schulprogrammarbeiten, Umsetzung LAZM ...)

Die neu einzustellenden Kolleginnen und Kollegen bekommen ihre Verträge zum 8. August, werden also gleichfalls am 11. August in der Schule sein.

Wir bitten Sie also darum, die Anfangstage der ersten Schulwoche mit Ihren Kolleginnen und Kollegen so zu nutzen, dass der Unterrichtsbeginn am 14. August gut vorbereitet und ohne Beeinträchtigung erfolgt.

## **8. Elternsprechtage**

Entsprechende Grundsätze gelten auch für den Elternsprechtag.

Im U-Teil sind bei der Faktorisierung pro Unterrichtsgruppe für Eltern- und Schülergespräche sowie für Klassen- und Zeugniskonferenzen Zeiten in Rechnung gestellt worden. Bei einer Lehrkraft mit z.B. 8 Unterrichtsgruppen (mit durchschnittlich 3 Wochenstunden Unterricht) sind das ca. 130 Stunden im Jahr.

Die derzeitigen Überlegungen gehen dahin, dass der Großteil der Elterngespräche von Fachlehrkräften, wie sie im U-Faktor des LAZM berücksichtigt sind, über Elternsprechtage in schulorganisierter Form, aber in der unterrichtsfreien Zeit, wahrgenommen werden sollte und könnte.

## **9. Wie werden Erkrankungen bei Fortbildungsveranstaltungen angerechnet?**

Erkrankt eine Lehrkraft während oder vor einer angesetzten Fortbildungsveranstaltung, so ist die dafür vorgesehene Arbeitszeit so zu verrechnen, als wenn diese Lehrkraft während einer normalen Unterrichtswoche erkrankt.

## **10. Die Fortbildungsverpflichtung**

Ein spezieller Blick auf die Fortbildungsverpflichtung von 30 Stunden im Jahr bezieht sich auf Fortbildung im dienstlichen Interesse der Schule.

Organisierte Veranstaltungen können sowohl solche beim neuen Landesinstitut als auch bei Betrieben, Verbänden, sonstigen Instituten oder von der Schule eigenständig organisierte Veranstaltungen (z.B. Schilf, evtl. Pädagogische Jahreskonferenzen) sein.

Eine individuelle Fortbildung kann angerechnet werden, wenn diese nachweisbar im dienstlichen Interesse liegt und entsprechend eigenständig vollzogen wurde.

(Die Fortbildungsverpflichtung ist i.d. Regel nicht durch z.B. die Wahrnehmung von Bildungsurlaub zu erfüllen, der auch jeder Lehrkraft zusteht.

Probleme der Realisierung im ersten Jahr:

Schon jetzt ist deutlich, dass die Vorkehrungen zur Realisierung dieser Fortbildungsverpflichtungen – z.B. einen entsprechenden Fortbildungsplan der Einzelschule sowie durch entsprechende Angebote des neuen Landesinstituts oder durch ausreichende Ressourcen für Schilf-Programme der Schulen – bisher nicht hinreichend getroffen worden sind. Das bedeutet, dass nach heutigem Stand nicht gesichert ist, dass die Fortbildungsverpflichtung im vollen Umfang eingefordert werden kann. Es wird unter diesen Voraussetzungen darum gehen, durch Planungen der Schulen (z.B. Schilf, geeignete Pädagogische Jahreskonferenzen) möglichst viel abzudecken. Im ersten Durchgang sollte deshalb darauf verzichtet werden, im Arbeitszeitkonto durch andere Aufgabenzuweisungen Ausgleich vorzusehen. Die Zeitressource soll prinzipiell der Fortbildung dienen.

#### **11. Wie weist die Lehrkraft die Teilnahme von Fortbildungsveranstaltungen nach?**

Fortbildungsveranstaltungen dienen dem dienstlichen Interesse. Organisierte Veranstaltungen können sowohl solche beim Institut für Lehrerfortbildung als auch bei Betrieben, Verbänden, sonstigen Instituten oder von der Schule eigenständig organisierte Veranstaltungen sein.

Eine individuelle Fortbildung kann angerechnet werden, wenn diese nachweisbar im dienstlichen Interesse liegt und entsprechend eigenständig vollzogen wurde. Die Abgrenzung zur laufenden Unterrichtsvorbereitung liegt im Besonderen der Vorbereitung und des Anlasses.

#### **12. Wie wird die Arbeit derjenigen Lehrkräfte verrechnet, die eine A 14-Funktionsstelle inne haben?**

Lehrkräfte, die eine A14-Funktionsstelle bekleiden erhalten – so weit vorgesehen - aus dem Funktionsanteil der Schule die entsprechende Stundenzuweisung.

Die Schule muss entscheiden, ob aus dem flexiblen Anteil der Schule für nicht aufgeführte Funktionen eine entsprechende Zuweisung erfolgen kann.

#### **13. Wie werden Funktionszeitwerte festgelegt?**

Die Festlegung der Funktionszeitwerte und die Verteilung der Funktionen im Kollegium sollte bei der Schulleitung angebunden sein, da diese für den schulischen

Ablauf verantwortlich ist. Nur die Schulleitung bündelt das nötige Personalwissen, um steuernd verteilen zu können.

Selbstverständlich kann es auch dabei – wie bei jeglicher Führungsentscheidung – zu Ungerechtigkeiten kommen, jedoch existieren dann die entsprechenden Gremien wie z.B. der Vertrauensausschuss um im Gespräch mit der Leitung entsprechende Erklärungen zu erhalten bzw. Korrekturen vornehmen zu können.

#### **14. Vorübergehende gesundheitliche Ermäßigungen.**

Es gibt grundsätzlich mehrere Möglichkeiten:

Entlastung bei Unterrichtsstunden wie bisher

Anrechnung von Zeitstunden (z.B. eine Lehrkraft bekommt 6 oder 10 Zeitstunden auf ihr Soll von 46,57 Std. angerechnet, so dass sich die übrigen Aufgaben entsprechend vermindern; vgl. Schwerbehindertenermäßigung).

Ermäßigung der wöchentlichen Gesamtarbeitszeit z.B. zur Hälfte, zu 1/3 etc.

Alle Varianten sind umsetzbar.

Mit dem PÄD ist zu klären, welche Variante er befürwortet.

Die Stellungnahmen des PÄD müssen insofern unzweideutig sein.

#### **15. Welche Höchstgrenze gibt es bei der Unterrichtsverpflichtung?**

„Lehrkräfte und Schulleitung sind gemeinsam gehalten, die Verteilung von unterrichtlicher und außerunterrichtlicher Arbeit so zu gestalten, dass in der Regel eine Obergrenze von 30 Stunden Unterricht in der Woche nicht überschritten wird.“  
(Bericht S. 39)

Eine Lehrkraft, die ausschließlich Fächer mit dem Faktor 1,4 unterrichtet, hätte nach Abzug von 5 Zeitstunden für allgemeine Verpflichtungen noch 41,57 Stunden für unterrichtsbezogene Aufgaben zur Verfügung, demnach insgesamt für knapp 30 Unterrichtsstunden.

#### **16. Hinweise zur Jahresarbeitszeit**

Die Jahresarbeitszeit im öffentlichen Dienst wird wie folgt berechnet:

Durchschnittlich 365,25 Tage (alle vier Jahre 366 Tage, sonst 365, daher Durchschnittsberechnung wie von den Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes anerkannt.)

Abzüglich – durchschnittlich – 104 Wochenendtage

Abzüglich – Maximalwert! – 30 Urlaubstage

Abzüglich – durchschnittlich – 9 Wochenfeiertage (einschl. Vorfesttage 24. und 31.12)

Abzüglich 1 arbeitsfreier Tag (zzt. noch für Beamte)

Ergibt : 221,25 Jahresarbeitstage : 5 Wochenarbeitstage = 44,25  
Jahresarbeitswochen

44,25 Jahresarbeitswochen x 40 Stunden wöchentlich = **1770 Jahreszeitstunden**

Anzahl der Unterrichtswochen – Wochenarbeitszeit in den Unterrichtswochen

Die Anzahl der Unterrichtswochen wird berechnet aus der Zahl der Unterrichtstage (Jahresarbeitstage – siehe oben – abzüglich Ferientage, abzüglich „Organisationstag“ vor dem 1.2.) dividiert durch 5 Unterrichtsarbeitstage.

Diese Anzahl schwankt von Schuljahr zu Schuljahr stark (abhängig von Lage der Ferien und den jeweils umschlossenen Wochenfeiertagen).

Bei exakter Berechnung (also mit tatsächlicher – nicht durchschnittlicher! – Anzahl der Wochenfeiertage) ergibt sich in den folgenden Schuljahren folgendes Tableau:

Schuljahr	Jahrestage	Wochen- endtage	Urlaub+ AZV- Tag	Wochen- feiertage	Jahres- arbeitstage	Jahresarbeits- Zeitstunden	Unterrichts- Tage	Unterrichts- Wochen	Arbeits- zeit in Unterrichts- wochen
2003/04	366	105	31	8	222	1776	185	37	48
2004/05	365	105	31	4	225	1800	197	39,4	45,68
2005/06	365	104	31	7	223	1784	194	38,8	45,98
2006/07	365	104	31	9	221	1768	192	38,4	46,04
2007/08	366	104	31	8	223	1784	178	35,6	50,11
Durchschn.	365,4	104,4	31	7,2	222,8	1782,4	189,2	37,84	47,10

(Fällt der AZV-Tag weg, erhöht sich die Jahresarbeitszeit um jeweils 8 Stunden; die Zahl der Unterrichtstage und Unterrichtswochen bleibt gleich).

Es gibt also „fette“ und „magere“ Jahre. „Magere“ Jahre mit niedriger Jahresarbeitszeit (wegen hoher Anzahl von Wochenfeiertagen) können durchaus „fette“ Jahre in Bezug auf die wöchentliche Arbeitszeit in den Unterrichtswochen sein, weil die Anzahl der Unterrichtswochen gering ist. Je nach dem, aus wie vielen aufeinanderfolgenden Jahren man den Durchschnitt bildet, ergeben sich andere Durchschnittswerte (z.B. ohne Schuljahr 2007/08: 1782 Jahresarbeitsstunden, 192 Unterrichtstage= 38,4 Unterrichtswochen = 46,4 Zeitstunden in Unterrichtswochen; ohne Schuljahr 2003/04 mit Schuljahr 07/08: 1784 Jahresarbeitsstunden, 190,25 Unterrichtstage, 38,05 Unterrichtswochen, 46,88 Zeitstunden in Unterrichtswochen). Die pauschalierte Annahme von 38 Unterrichtswochen ist daher gerechtfertigt.

### **17. Wie werden Klassenreisen auf die Arbeitszeit angerechnet?**

Aussage im Kommissionsbericht (S. 35 Fußnote zur Beispielstabelle) ist, dass – für Vollzeitkräfte – die Zeit auf Klassenreise wie die volle Arbeitszeit in der Schule gerechnet wird. Fünf Tage Klassenreise machen also 46,57 Stunden aus. Bei z.B. 7-tägiger Klassenreise  $\frac{7}{5}$  von 46,57, bei 3-tägiger  $\frac{3}{5}$  von 46,57 Zeitstunden.

Bei Teilzeitkräften, die die Klassenreise voll begleiten, wird die Klassenreise wie Vollzeit berechnet. Bei angestellten Lehrkräften ist dies bereits unabhängig vom Arbeitszeitmodell Praxis und soll auch für die Beamten gelten.

Die Vollzeitbeschäftigung während der Klassenreise ist für die Teilzeitbeschäftigten dann auszugleichen (z.B. durch Verzicht auf Vertretungen und Aufsichten).

### **18. Wie werden Ausfälle durch Krankheiten in den Sommerferien oder auch während der Unterrichtswochen angerechnet?**

Das neue Modell führt zu keinen Änderungen. Wer krank ist, kann nicht arbeiten. Es ist daher nicht vorgesehen und auch nicht zulässig, den Lehrkräften z.B. wegen Krankheit verpasste Konferenzen oder Vertretungen „ins Minus“ zu schreiben, so dass die Arbeitsanteile etwa nachzuholen wären.

Umgekehrt kann auch nicht argumentiert werden, dass Krankheit in den Ferien dazu führt, dass eigentlich für die Ferien geplante individuelle Vorbereitungszeit nicht genutzt werden konnte und somit zusätzliche Zeiten in den Unterrichtswochen zur Verfügung gestellt werden muss.

Bisher wurden in der Praxis keine Krankmeldungen verlangt, wenn jemand in den Ferien erkrankt ist. Dies ist auch zukünftig nicht erforderlich (Ausnahme an Präsenztagen).

Wenn tatsächlich mit ärztlichen Attesten nachgewiesen würde, dass eine Lehrkraft immer in allen Ferien erkrankt ist und daher den gesetzlichen Jahresurlaub gar nicht oder nur zum Teil nehmen konnte, besteht selbstverständlich Anspruch auf Abgeltung im Folgejahr. Dies ist nichts Neues nach dem neuen Arbeitszeitmodell, sondern hätte auch bisher so gegolten.

### **19. Wie werden kurzfristig Beschäftigte und Aufstockungen angerechnet?**

Bei kurzfristig Beschäftigten ist bisher folgende „Faustformel“ angedacht worden:

Erforderliche Unterrichtsstunden x Faktor für das Fach plus eine Zeitstunde für allgemeine Aufgaben (Konferenzen etc).

Die Schulleitung/der Personalreferent, die eine kurzfristige Vertretungskraft benötigen (z.B. mit 10 Stunden Mathematik mit Faktor 1,5 plus eine Stunde), teilen demnach mit, dass sie 16 Zeitstunden für die vorgesehene Dauer benötigen. Dies setzt voraus, dass die Vertretungskräfte nicht auch für zusätzliche Vertretungen, Aufsichten etc. eingesetzt werden. Entsprechende Vorgaben für die Schulleitungen sind erforderlich.

Diese 16 Zeitstunden werden auf der Basis 40 vergütet, wenn die Sommerferien nicht bezahlt werden.

Werden die Sommerferien bezahlt, erfolgt die Bezahlung auf der Basis 46,57. Der längere Bezahlszeitraum wird dann ausgeglichen durch die niedrigere Bezahlung. Dies löst künftig das Problem der Ferienbezahlung.

Soll der Beschäftigungsanteil aufgestockt werden, teilt die Schulleitung/der Personalreferent mit, wie viele zusätzliche Zeitstunden aufgestockt werden sollen. Vergütung wie oben.

Wird ein zunächst bis zu den Sommerferien befristeter Vertrag über die Sommerferien hinaus verlängert werden, ändert sich der Vertrag von bisher z.B. 16/40 auf dann neu 16/46,5.

## **20. Wie wird zukünftig mit Mehrarbeit umgegangen.**

Bei der Umgehensweise mit Mehrarbeit führt das neue Modell nicht zu grundsätzlichen Änderungen, vermutlich aber zu Klärungen und Erleichterungen bei der Abwicklung.

Während bisher die über das Pflichtstundenmaß hinaus angeordnete Unterrichtsstunden als Mehrarbeit galt, kommt es künftig darauf an, ob die zusätzliche Unterrichtsverpflichtung (z.B. zur Vertretung) über das Soll der Arbeitszeit in den Unterrichtswochen hinausgeht.

Die Gesamtheit der Aufgaben von Lehrkräften ist so zu bemessen, dass in den Unterrichtswochen der 38. Teil der Jahresarbeitszeit (46,57 Std.) bzw bei kurzfristig Beschäftigten der auf eine Unterrichtswoche entfallende Anteil ihrer Arbeitsstunden im Beschäftigungszeitraum erreicht wird.

Werden dann zusätzliche Unterrichtsstunden angeordnet, die zur Überschreitung des Solls führen, liegt tatbestandsmäßig Mehrarbeit vor. Diese ist im Zeitraum von 52 Wochen (ab Entstehung des Mehrarbeitstatbestandes) auszugleichen. Der Ausgleich ist jetzt leichter möglich, da wöchentlich eine Vertretungsstunde und eine Stunde Aufsicht zum Regelsoll jeder Lehrkraft gehören. Die Schulleitung kann den Ausgleich also herbeiführen, indem sie die Lehrkraft nicht für Vertretungsstunden und/oder Aufsichten heranzieht.

Gelingt dies im Ausgleichszeitraum nicht, wird Mehrarbeitsentschädigung nach den allgemeinen Regelungen fällig. Erforderlich ist hierfür der Nachweis (z.B. anhand des Arbeitszeitkontos), dass Mehrarbeit geleistet wurde und die Bestätigung der Schulleitung, dass kein Ausgleich möglich war.

## **21. Wie ist die Mentorenentlastung geregelt?**

Mentoren erhalten gemäß Funktionsliste je Fach und Referendar 1,5 Zeitstunden Entlastung.

## **22. Pädagogische Jahreskonferenzen**

Grundsätzlich gilt:

Pädagogische Jahreskonferenzen finden in der unterrichtsfreien Zeit statt. (in den Ferien/Präsenztage s.o. oder am Nachmittag einer Unterrichtswoche – oder grundsätzlich nicht ausgeschlossen z.B. am Samstag)

Zur Logik des LAZM gehört es, dass alle regelhaften innerhalb eines Jahres wiederkehrenden Aufgaben im LAZM erfasst und berücksichtigt worden sind. Das bedeutet, dass auch Pädagogische Jahreskonferenzen als regelhafte Aufgaben ins LAZM gehören; sie sind allerdings bei den Pauschalen für Konferenzaufgaben einschließlich Koordination nicht genannt; wie schon oben gesagt, können sie gegebenenfalls bei von der Schule geplanter Fortbildung (z.B. in Präsenztagen), gegebenenfalls – je nach Thema und Zielsetzung als Planungstag (z.B. Bildungsplan-Implementation) – als Koordinationsarbeit oder im Rahmen der Schulprogrammarbeiten angerechnet werden.

Eine Pädagogische Jahreskonferenz ist daher nach bisheriger Entscheidungslage innerhalb der Anrechnung des LAZM in die Jahresplanung für die Arbeitszeiten in der unterrichtsfreien Zeit durchzuführen (Empfehlung als Fortbildungsveranstaltung in den Präsenztagen).

**23. Wie wird die Arbeitszeit beim Einsatz an mehreren Schulen berechnet, Pendelentlastung?**

Der Einsatz an mehreren Schulen ist durch Zeitaufteilung zu regeln. Teil-Umsetzungsverfügung setzt Klärung voraus, in welchem Umfang mit welchem Faktor Unterricht erteilt werden soll und welche zusätzlichen Aufgaben (insbesondere Konferenzen an beiden Schulen) zu erfüllen sind. Das entsprechende Zeitkontingent steht dann der zweiten Schule zur Verfügung; die abgebende Schule hat nur noch das restliche Zeitkontingent zur Verfügung.

Bei Teil-Umsetzungen nach Prozentsätzen ist zu beachten, ob die unteilbaren Aufgaben (insbesondere Fortbildung!) tatsächlich an beiden Schulen voll wahrgenommen werden. Wenn ja, hat Lehrkraft an beiden Schulen die unteilbaren Aufgaben voll. Wenn nein, ist entsprechende Aufteilung erforderlich. Absprache zwischen beiden Schulen erforderlich.

Bisherige Pendelentlastung entfällt dann, da die jeweiligen Zeitanteile real angerechnet werden.

Das bisherige Problem der unterschiedlichen Pflichtstundenzahlen an unterschiedlichen Schulformen mit der Frage, wann die niedrigere gilt, ist ausgeräumt.

**24. Der A-Teil des LAZM und die Planungsverantwortung für die Schulleitung:**

Bei der Festlegung der jeder Lehrkraft zustehenden Pauschale für die Wahrnehmung der A-Aufgaben wird von der Teilnahme von 8 Lehrer-/Abteilungskonferenzen zu je 2,5 Stunden und von 4 Fachkonferenzen zu je 2 Stunden ausgegangen (28 Zeitstunden im Jahr).

Das verlangt eine Konferenzplanung durch die Schulleitung mit Augenmaß, so dass der beschriebene Rahmen der Jahresarbeitszeit grundsätzlich gewahrt bleibt.

**25. Haben die Präsenztage Auswirkung auf das neue Arbeitszeitmodell?**

Nach dem Modell wird die Jahresarbeitszeit von 1770 Stunden auf die 38 Unterrichtswochen verteilt, so dass sich rechnerisch 46,57 Zeitstunden in jeder Unterrichtswoche ergeben. Hierzu gilt jedoch immer die Aussage, dass sich durch Wahrnehmung von Aufgaben in den Ferien die tatsächliche Arbeitsbelastung in den Unterrichtswochen ermäßigt (zwar nicht auf 40 Stunden, aber doch spürbar). Als Beispiele für die Ferienarbeit werden regelmäßig die Präsenztage genannt (vgl S. 47

der Langfassung zum Kommissionsbericht). Da die Präsenztage nicht zur „Erfindung“ zusätzlicher Aufgaben eingeführt wurden, sondern gemäß der jeweiligen schulischen Planung für Konferenzen etc., die sonst in der Unterrichtszeit stattfinden würden, genutzt werden, können hierdurch Anteile der allgemeinen Aufgaben erfüllt werden, die modellhaft auf die Unterrichtswochen berechnet wurden. Auch die Fortbildungsverpflichtung von 30 Stunden jährlich an allgemeinbildenden Schulen kann teilweise an den Präsenztagen erfüllt werden.

Die Präsenztage (neben anderen Ferienarbeitszeiten) sind daher beim neuen Modell immer berücksichtigt worden und führen nicht zu Veränderungen des Modells.

Zu einem Konflikt mit dem neuen Modell käme es nur dann, wenn die Präsenztage als feste Anwesenheitspflicht ohne entsprechende Ausfüllung durch die im Modell berücksichtigten Lehreraufgaben verstanden würden. So waren sie aber nie gemeint.

## 26. Wie werden Referendare nach dem neuen Modell in der Schule angerechnet?

Für die Arbeitszeit der Referendare selbst gilt das neue Modell nicht. Vielmehr bleibt es bei den bisherigen Regelungen zum Umfang des Ausbildungsunterrichts und der sonstigen im Rahmen des Vorbereitungsdienstes zu erfüllenden schulischen Aufgaben.

## 27. Wie verrechnen sich Schwerbehindertenermäßigungen?

Die künftige Regelung (auch zur restlichen Altersermäßigung für alle, die am 1.2.99 bereits 60 waren – auslaufendes Problem bis 1.2.04) ist folgender:

An die Stelle der Ermäßigung um Unterrichtsstunden tritt ein an allen Schulformen und auf allen Schulstufen **einheitlicher Abzug von mindestens 1,5 Zeitstunden** bei einem Grad der Behinderung von 50 vom Hundert. Dies führt dazu, dass sich die übrigen Aufgaben (insbesondere Unterricht) entsprechend vermindern. Die bisherige Staffelung nach dem Grad der Behinderung bleibt erhalten:

Grad der Behinderung	Ermäßigung um Zeitstunden
50 v. H.	1,5
60 v. H.	3,0
70 v. H.	4,5
80 v. H.	6,0
90 v. H.	7,5
100 v. H.	9,0

Teilzeitkräfte erhalten die oben beschriebene Zeitstundenermäßigung entsprechend ihrem Beschäftigungsanteil. Eine zur Hälfte beschäftigte Lehrkraft mit einem Grad der Behinderung von 60 v. H. erhält also eine Ermäßigung von 1,5 Zeitstunden.

Teilzeitanteile, die auf Grund des ermäßigten Regelstundenmaßes bewilligt worden sind, bleiben erhalten. Eine schwerbehinderte Grundschullehrkraft mit Behinderungsgrad von 60 v.H. und bisherigem Teilzeitanteil von 14/26 erhält also z.B. eine Ermäßigung von 14/26 von 3 Zeitstunden also ca. 1,615 Zeitstunden.

Vorteil: einheitliche Verfahrensweise für alle Schwerbehinderten; bisherige Ungerechtigkeiten durch relativ größeren Abzug bei niedriger Pflichtstundenzahl wird vermieden; Ermäßigung auch bei Teilzeitkräften real und nicht über die Besoldung umsetzbar.

Da Schwerbehinderte mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 v.H. gemäß § 125 SGBIX einen Zusatzurlaub von 5 Tagen erhalten, verringert sich die jährliche Arbeitszeit von 1770 auf **1730 Zeitstunden**; verteilt auf die 38 Unterrichtswochen haben schwerbehinderte Lehrkräfte somit eine rechnerische wöchentliche Arbeitszeit von ca. **45,526 Zeitstunden**, somit ca. 1 Stunde wöchentlich weniger als nicht schwerbehinderte Lehrkräfte. Durch den vorgeschlagenen Abzug von mindestens 1,5 Zeitstunden wird also auch der Zusatz-Urlaub für Schwerbehinderte berücksichtigt.

Seitens der Schwerbehindertenvertretungen ist das Problem der Aufsichten angesprochen worden, da Schwerbehinderte häufig keine Aufsichten erteilen können.

Hierzu gilt:

Wird vom PÄD neben (bei nicht schwer Behinderten auch statt) der Ermäßigung verfügt, dass keine Aufsichten geleistet werden können, werden die nicht erteilten Aufsichten (wöchentlich eine Stunde A-Aufgaben) nicht auf die Ermäßigung angerechnet. Es besteht dann aber die Möglichkeit statt der Aufsichten im selben zeitlichen Umfang z.B. zusätzliche F-Aufgaben zu vergeben, die von den Behinderten geleistet werden können.

Erfolgt keine besondere Anordnung des PÄD zu den Aufsichten (je nach Art der Schwerbehinderung ist Aufsichtserteilung durchaus möglich), werden nicht erteilte Aufsichten auf die Ermäßigung angerechnet.

## 28. Wie wird die Lage an sozialen Brennpunkten beachtet?

Das Arbeitszeitmodell als Zuweisung von Zeitvolumina gilt übergreifend. Die Berücksichtigung der besonderen Lage von Schulen in sozialen Brennpunkten wird wie bisher über die Zuweisung der Sonderbedarfe (DAZ, PLUS) gewährleistet. Hier bleibt die Entwicklung in den beiden Evaluationsjahren der Modellumsetzung zu beobachten. Mit der Durchführung von KESS 4 erhält die Behörde auch aktualisierte Sozialfaktoren, die in den Folgejahren eine veränderte Zuweisung dieser Mittel gestatten. Kurzfristig gilt, dass die Schulleitungen der Schulen in sozialen Brennpunkten insbesondere aufgefordert sind, ihre Funktionsverteilungen an den Gegebenheiten der jeweiligen Brennpunktschule auszurichten.

### **29. Wie werden Teilungsstunden angerechnet?**

Nach den Diskussionen in der Kommission soll kein Zwang bestehen, im Fall von Teilung andere Faktoren einzusetzen. Es kann durchaus sein, dass der geringere Aufwand für die kleine Lerngruppe aufgewogen wird durch das Erfordernis intensiverer Vorbereitung.

Wenn dagegen die kleinere Lerngruppe zu geringerem Aufwand führt, bietet die Öffnungsklausel der Schulleitung die Möglichkeit, die Faktoren angemessen zu verändern (hier herabzusetzen). Im Gegenzug können dann auch Faktoren für größere Lerngruppen heraufgesetzt werden.

Gibt es keine entsprechende Entscheidung der Schulleitung bleiben die Faktoren in beiden Fällen bestehen.

### **30. Sind noch Änderungen bei Teilzeitanträgen möglich?**

Die Antwort lautet: „Im Prinzip Nein“. Einzelfallprüfungen sind bei schwerwiegenden persönlichen Gründen und bei besonderen schulischen Bedarfen in begründeten Ausnahmesituationen möglich.

### **31. Wie werden übernommene Über- und Unterpflichtstunden angerechnet?**

Aus dem Vorjahr übernommene Überpflicht- und Unterpflichtstunden oder sonstiger Aufwand oder Vergütungen werden entsprechend den neuen Vorgaben faktorisiert dem Jahresarbeitszeitkonto gut geschrieben oder belastet.

### **32. Veranstaltungen**

1. Jede Schule erhält 15 Prozent der Arbeitszeit ihrer Lehrkräfte zur Verteilung für Funktionsaufgaben.

2. Jede Schule vergibt aus diesen Funktionszeitwerten für die planbaren besonderen Aufgaben des folgenden Schuljahres angemessene Zeitwerte. Damit sind auch die Sportlehrer, die eine Handballmannschaft leiten oder ähnliche Aktivitäten organisieren zu bedenken.
3. Wenn es unterjährig besondere, vorher nicht planbare Veranstaltungen außerhalb des Unterrichts geben soll wie Sportfeste, Kunstausstellungen, Musikveranstaltungen, für die keine Funktionszeiten vergeben werden konnten, so gilt folgende Regelung:

Der zusätzliche Aufwand für die besonderen Wettkämpfe und andere Veranstaltungen, für die keine Funktionszeitwerte vergeben wurden, kann auf die Verpflichtung zu Vertretungsstunden und Aufsichten im Umfang von jeweils einer Stunde wöchentlich angerechnet werden.

4. Sportobleute, die organisatorisch schulübergreifend tätig sind, erhalten ihre Zeitwerte als Sonderzuweisung von der Behörde. Diese Zeitzuweisung wird der Schule nicht abgerechnet.
5. Schulen, die gemeinsam regelhaft und planbar Wettkämpfe veranstalten, können die notwendigen Funktionszeiten auch in gemeinsamer Verrechnung vergeben.

Mit den genannten Verfahren sind alle zu Schuljahresbeginn planbaren und unplanbaren Veranstaltungen und Wettkämpfe zu erfüllen.

### **33. Wie werden kurz- und langfristige Vertretungen angerechnet?**

Für kurzfristige Vertretungen, die ohne Vor- und Nachbereitung geleistet werden (keine Korrekturen, Fachkonferenzen, Zeugnisse, Prüfungen etc) wird eine Zeitstunde aus dem Kontingent „Allgemeine Verpflichtungen“ Aufgabe angesetzt.

Wird dagegen der Fachunterricht eines abwesenden Kollegen vertreten (mit entsprechendem Vor- und Nachbereitungsaufwand) gilt der Fach-Faktor.

Die Lehrkraft, die sonst nur in der Studienstufe mit dem Faktor 1,8 unterrichtet und in einem Bildungsgang mit dem Faktor 1,5 vertritt, erhält hierfür den Faktor 1,5. Ebenso umgekehrt!