



HAUPTPERSONALRAT GESAMTSCHULEN, SEKUNDARSCHULEN UND PRIMUS-SCHULEN

BEIM MINISTERIUM FÜR SCHULE UND BILDUNG
DES LANDES NORDRHEIN-WESTFALEN

INFORMATION

XI
FEBRUAR
2021



Themen: Freiwilligkeit bei der Nutzung von Videokonferenztools; Beschwerdestellen eingerichtet; Erweiterte Freistellungsmöglichkeiten für Kinderbetreuung; Risikogruppenerlass um Schwangere erweitert; Bildschirmarbeitsplatzbrillen

„In der Zeit der Pandemie spielte LOGINEO NRW bislang allerdings weder in den Anfragen an die LDI NRW aus dem Schulbereich noch – soweit ersichtlich – in der öffentlichen Diskussion eine Rolle. So sehen sich derzeit viele Schulen veranlasst, zeitnah eigene gangbare Lösungen zu suchen.“ [LDI-NRW: Pandemie und Schule 2020, S.15]

Liebe Kolleg*innen,

manchmal sieht sich, mit Blick auf die problematische Digitalisierung an Schulen im Lande, auch der Herr Staatssekretär unter Rechtfertigungsdruck. Dieser scheint mit Fortschreiten der Pandemie zuzunehmen. Da wird vor allen Dingen von Elternseite und von Kolleg*innen, aber nun auch zunehmend kritisch vom Landtag und der Presse gefragt, warum die Digitalisierung so langsam voranschreitet, warum da nicht mehr Wumms dahinter ist. Anstatt nun aber wahrheitsgemäß zu antworten, wird seitens des Staatssekretärs ein Narrativ entwickelt, das so geht:

Wir wären bereits im Sommer 2020 in der Lage gewesen die gesamte LOGINEO Familie auf den Markt zu bringen: Chat, Messenger und Videokonferenztool. Aber die Mitbestimmung, aber die Hauptpersonalräte.... deren Fragen, halten die Dinge um der Dinge willen auf. Und weil mit denen dann offensichtlich keine Zusammenarbeit möglich war – guten Willens auf Seiten des MSB war man ja – hat man sich dazu entschlossen, es nun ohne die Mitbestimmung durch die Hauptpersonalräte anzugehen.

Diese Darstellung, die Hauptpersonalräte würden schuldhaft die Einführung digitaler Tools ausbremsen, scheint sich einzuschleifen. Nachdem im letzten Herbst auch ein Gespräch mit der Ministerin in Beisein des Herrn Staats-

ekretärs offensichtlich keinen nachhaltigen Erfolg hatte, sehen wir uns zu einer knappen Gegendarstellung bemüht:

Die Vorlage zu LMS erhielten wir im Mai 2020, die Vorlage zum Messenger im August 2020, die für das Videokonferenztool im Oktober 2020. LMS und Messenger wurden von Beginn an im Eilverfahren nach §66,8 Landespersonalvertretungsgesetz [LPVG NRW] vorgelegt. Das heißt, die Maßnahme wird zuerst ohne Zustimmung der Hauptpersonalräte eingeführt und das Mitbestimmungsverfahren wird nachgeholt. Das bedeutet weiter, die durchzuführende Mitbestimmung kann das schnelle Rollout an den Schulen vor Ort gar nicht verhindert haben. Das Mitbestimmungsverfahren dauert in allen Fällen noch an. Das Videokonferenztool legte das MSB zunächst nicht im Eilverfahren nach §66,8 vor. Das bedeutet, hier wurde zunächst kein Eilverfahren in Gang gesetzt. Dies tat das MSB erst im Januar 2021, als das reguläre Mitbestimmungsverfahren bereits weitgehend abgeschlossen war.

Der Hauptpersonalrat hat sich in alle Gespräche konstruktiv eingebracht. So konnten auch noch im Nachgang wesentliche Veränderungen und Verbesserungen erreicht werden. Dies gelang vor allem im Rahmen von Datenschutz und Sicherheitsanforderungen, aber auch in Bezug auf die Handhabbarkeit der Tools. Um so ärgerlicher sind für uns vor diesem Hintergrund Äußerungen, die behaupten, die Hauptpersonalräte wären für die Verzögerungen verantwortlich.

Die Äußerungen zeigen: Man sucht einen Sündenbock für eigenes Versagen und darin wiederum zeigt sich die mangelnde Verantwortungsübernahme durch das MSB für schon lange andauernde Versäumnisse bei der Digitalisierung von Schulen, auf die nicht zuletzt auch der Hauptpersonalrat seit Jahren, bereits deutlich vor der Pandemie, hingewiesen hat.

Aus diesem Grund hat sich der Hauptpersonalrat mit einer Protestnote an das MSB gewandt und fordert die Behörde darin auf, wieder zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit im Sinne der Kolleg*innen und Schulen zurückzukehren.

Videokonferenztools

Gibt es eine Verpflichtung zur Teilnahme an Videokonferenzen?

Derartige Anfragen erreichen den HPR mit zunehmender Häufigkeit. Hier gilt das **Schulgesetz** §120 SchulG, für Schülerinnen und Schüler sowie Eltern, und §121 für Beschäftigte an Schulen, was 09/2020 diesbezüglich geändert wurde. Es ist in seiner aktuellsten Fassung auf der Internetseite des MSB zu finden.

§121 SchulG

(1) Daten der Lehrerinnen und Lehrer dürfen von Schulen verarbeitet werden, soweit dies zur Aufgabenerfüllung bei der Planung und Ermittlung des Unterrichtsbedarfs und der Durchführung des Unterrichts, einschließlich des Einsatzes digitaler Lehr- und Lernmittel, [...] erforderlich ist. **Bild- und Tonaufzeichnungen** des Unterrichts oder sonstiger verbindlicher Schulveranstaltungen bedürfen der **Einwilligung** der betroffenen Personen. [...] Die Einwilligungen nach Satz 2 und nach Satz 5 müssen **freiwillig** erteilt werden. **Den betroffenen Personen dürfen keine Nachteile entstehen, wenn sie eine Einwilligung nicht erteilen.**

§120 SchulG

(2) Schülerinnen, Schüler und Eltern sind zur Angabe der nach Absatz 1 Satz 1 erforderlichen Daten verpflichtet; sie sind bei der Datenerhebung auf ihre Auskunftspflicht hinzuweisen. Andere Daten dürfen nur mit **Einwilligung** der betroffenen Personen erhoben werden. Die Einwilligung muss **freiwillig** erteilt werden, denn betroffenen Personen dürfen **keine Nachteile** entstehen, wenn sie eine Einwilligung nicht erteilen. Minderjährige Schülerinnen und Schüler sind einwilligungsfähig, wenn sie die **Bedeutung und Tragweite** der Einwilligung und **ihre rechtlichen Folgen** erfassen können und ihren Willen hiernach zu bestimmen vermögen.

(5) Die Schule darf für den Einsatz digitaler Lehr- und Lernmittel personenbezogene Daten der Schülerinnen und Schüler und

der Eltern verarbeiten, soweit dies für die Aufgaben der Schule erforderlich ist.

(6) **Bild- und Tonaufzeichnungen** des Unterrichts oder sonstiger verbindlicher Schulveranstaltungen bedürfen der **Einwilligung** der betroffenen Personen. Die Einwilligung muss **freiwillig** erteilt werden. Den betroffenen Personen dürfen **keine Nachteile** entstehen, wenn sie eine Einwilligung nicht erteilen.

Die Freiwilligkeit der Einwilligung hat einen hohen Stellenwert. Daher führt die **LDI NRW** (Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit Nordrhein-Westfalen) in ihrer Information „Pandemie und Schule – Datenschutz mit Augenmaß Stand: 20. Oktober 2020“ auf S. 5-6 dazu aus:

„Besonders wichtig ist die Freiwilligkeit der Entscheidung für oder gegen die Erteilung der Einwilligung. Nach EG 42 DS-GVO sollte nur dann davon ausgegangen werden, dass die betroffene Person ihre Einwilligung freiwillig gegeben hat, wenn sie eine echte oder freie Wahl hat und somit in der Lage ist, die Einwilligung zu verweigern oder zurückzuziehen, ohne Nachteile zu erleiden. Um sicherzustellen, dass die Einwilligung freiwillig erfolgt, sollte diese gem. EG 43 DS-GVO darüber hinaus in besonderen Fällen, **wenn zwischen der betroffenen Person und dem Verantwortlichen ein klares Ungleichgewicht besteht**, insbesondere wenn es sich bei dem Verantwortlichen um eine Behörde handelt, und deshalb in Anbetracht aller Umstände in dem speziellen Fall unwahrscheinlich ist, dass die Einwilligung freiwillig gegeben wurde, keine gültige Rechtsgrundlage liefern. Aufgrund des durch die Schulpflicht, die Leistungsbewertung oder die Möglichkeit der Sanktionierung nach § 53 SchulG bestehenden Ungleichgewichts zwischen den Protagonisten sind gerade im Schulbereich hohe Anforderungen an die Freiwilligkeit der Entscheidung zu stellen. **Das gilt auch für das strukturelle Ungleichgewicht des Dienstverhältnisses**, das keinen Einfluss auf die Freiwilligkeit einer Einwilligung haben darf. Insbesondere die im Beschäftigungsverhältnis bestehende Abhängigkeit der beschäftigten Personen sowie die Umstände, unter denen

die Einwilligung erteilt worden ist, sind dabei zu berücksichtigen. Damit die Einwilligung eine zulässige Rechtsgrundlage LDI NRW – Pandemie und Schule 6 liefert, muss in jedem Fall sichergestellt werden, dass sich die Betroffenen **auch faktisch frei von sozialem Druck oder Zwang entscheiden können.**“

Zur Teilnahme an einer **Video-** oder **Tonkonferenz** (= Bild- und Tonaufzeichnungen im SchulG-Text) ist eine freiwillige **informierte** Einwilligungserklärung notwendig. Hierzu führt die LDI NRW auf S. 5 aus:

“Wie sich aus EG 42 DS-GVO ergibt, ist eine Einwilligungserklärung unter anderem nur dann wirksam, wenn die einwilligende Person in geeigneter Weise zuvor über die Bedeutung der Einwilligung **informiert** wurde. Die Stelle muss die betroffene Person über den gesamten Prozess der geplanten Datenverarbeitung, insbesondere auch über die Person des Verantwortlichen und den Verwendungszweck, *für den die Daten verarbeitet werden, informieren.*“

Ohne informierte freiwillige Einwilligung geht es rechtskonform nicht. Damit kann keine Lehrkraft und kein/e Schüler*in zur Teilnahme an **Video- oder Tonkonferenzen** verpflichtet werden.

Dies gilt, egal ob Dienstrechner vorhanden sind oder private Endgeräte (mit genehmigter Nutzung durch die SL) genutzt werden. Die Nutzung nichtgenehmigter privater Endgeräte ist rechtswidrig und begründet eine Haftung durch die Lehrkraft, die für die ungenehmigte Nutzung in der Verantwortung ist. (vgl. Neufassung der »Dienstweisung ADV« des MSB NRW)

Hinweise zu den erweiterten Freistellungsmöglichkeiten für die Betreuung von Kindern im Kalenderjahr 2021 (sog. „Kinderkrankentage“)

Am 26. Januar 2021 hat das Landeskabinett eine Änderung der Freistellungs- und Urlaubsverordnung (FrUrIV) NRW rückwirkend zum 05.01.2021 beschlossen. Die Verordnung regelt die Übertragung der zusätzlichen Kinderbetreuungstage, die der Bund im Hinblick auf coronabedingt erhöhten Betreuungsbedarf für

alle gesetzlich versicherten Arbeitnehmer*innen beschlossen hatte, auf die Beamt*innen in NRW.

Ab sofort kann, befristet bis zum 31. Dezember 2021, Beamt*innen zur Betreuung eines erkrankten Kindes unter 12 Jahren (und behinderter und auf Hilfe angewiesener Kinder) Sonderurlaub längstens für 20 Tage (für Alleinerziehende 40 Tage) und für insgesamt nicht mehr als 45 Tage (bzw. 90 Tage) gewährt werden. Das gilt auch, wenn der Zugang zum Kinderbetreuungsangebot pandemiebedingt eingeschränkt wird. Anders als in vorherigen Regelungen gilt dies nun auch für alle Beamt*innen, unabhängig von der Besoldungshöhe.

Der Anspruch soll auch für die Fälle gelten, in denen eine Betreuung des Kindes zu Hause erforderlich wird, weil die Schule oder der Kindergarten bzw. die Klasse oder Gruppe pandemiebedingt geschlossen ist oder die Präsenzpflcht im Unterricht ausgesetzt bzw. der Zugang zum Kinderbetreuungsangebot eingeschränkt wurde.“

Das Krankengeld wird wie bisher zur Betreuung kranker Kinder und zusätzlich aus Gründen des Infektionsschutzes auch gewährt,

- bei der vorübergehenden Schließung von Schulen,
- bei der vorübergehenden Schließung von Kinderbetreuungseinrichtungen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen,
- bei einem Betretungsverbot der o.g. Einrichtungen und Schulen,
- bei der Anordnung oder Verlängerung von Schul- oder Betriebsferien, bei der Aussetzung der Präsenzpflcht in der Schule,
- bei der Einschränkung des Zugangs zum Kinderbetreuungsangebot, und
- bei behördlicher Empfehlung, aufgrund derer ein Kind die Einrichtung nicht besucht.

Weitere Informationen zur Unterstützung für erwerbstätige Eltern, die ihre Kinder wegen der Corona-Pandemie selbst betreuen, gibt es unter:

https://www.mkffi.nrw/sites/default/files/as-set/document/kinderkrankentage_-_landesprogramm_betreuungsentschaedigung_-_faq.pdf

Für die zusätzliche Gewährung von Sonderurlaub für Betreuung muss im Antrag an die Schulleitung begründet werden:

- Keine andere im Haushalt lebende Person steht zur Betreuung zur Verfügung
- Dienstliche Gründe stehen nicht entgegen
- Nachweis über die pandemiebedingte Zugangseinschränkung zum Betreuungsangebot ist zu erbringen
- Mobile Arbeit – z.B. des Partners – ist gleichzustellen mit der fehlenden Betreuungsmöglichkeit

Für die Bewilligung sind bei den beamteten wie bei den tarifbeschäftigten Lehrkräften die Schulleiterinnen und Schulleiter zuständig. Dies ist eine Ermessensentscheidung.

Die Schulleiterinnen und Schulleiter melden die unbezahlte Freistellung an die zuständige Bezirksregierung bzw. an das Schulamt. Von dort aus erfolgt die Änderungsmeldung an das Landesamt für Besoldung und Versorgung.

Für sonstige Tarifbeschäftigte im Schuldienst und für tarifbeschäftigte Verwaltungsangehörige des Geschäftsbereichs ist die jeweilige personalaktenführende Dienststelle zuständig (Nr. 1 des RdErl. vom 09.11.2018, BASS 10-32 Nr. 32).

Beschwerdestellen – endlich eingerichtet

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt Menschen, die wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Religion, ihrer Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Identität diskriminiert oder belästigt werden. Zum einen will das AGG Betroffenen Mittel an die Hand geben, um sich für ihre Rechte einzusetzen, zum anderen zielt es auf Prävention. Neben der Möglichkeit zur Klage ist das Recht zur Beschwerde für Betroffene ein wichtiges Instrument, das ihnen in der Arbeitswelt zur Verfügung steht. Nach nun 14 Jahren (AGG 2006) ist es auch der letzten Bezirksregierung gelungen, eine Beschwerdestelle für in der Schule Beschäftigte einzurichten. Dafür hat sich der HPR konsequent eingesetzt.

Die Beschwerdestelle hat die Pflicht, Beschwerden von Beschäftigten aufzunehmen, zu prüfen und das Ergebnis der beschwerdeführenden Person mitzuteilen. Bei berechtigten

Beschwerden ist der Arbeitgeber verpflichtet, Abhilfe zu leisten.

Befreiung von Schwangeren vom Präsenzunterricht – Erfolg für den HPR

Der HPR hatte bereits vor den Weihnachtsferien einen Initiativantrag gestellt, nachdem Schwangere ohne Attestpflicht während der Corona-Pandemie vom Präsenzunterricht freigestellt werden sollten. Diesen Antrag hatte das MSB zunächst abgelehnt, auch eine Erörterung mit Vertretern brachte keinen Erfolg. Mittlerweile ist das MSB umgeschwenkt und ermöglicht die Befreiung von Schwangeren vom Präsenzunterricht.

Bildschirmarbeitsplatzbrillen

Durch die Zunahme digitaler Unterrichtsformen sind bei Kolleginnen und Kollegen vermehrt Sehprobleme bei der Bildschirmarbeit aufgetreten. Alltagsbrillen sind für Bildschirmarbeit nicht geeignet. Dafür stellt der Arbeitgeber eine individuell angepasste Bildschirmarbeitsplatzbrille zur Verfügung. Die Kosten sind nicht von der Beihilfe oder der Krankenkasse zu tragen, sondern vom Arbeitgeber, da es sich bei einer Bildschirmarbeitsplatzbrille um ein Arbeitsmittel handelt, welches der Arbeitgeber zur Verfügung stellen muss (siehe auch Bürostühle oder Schreibtische). Bei der Kostenübernahme wird nicht nach Beamten oder Tarifbeschäftigten differenziert.

Organisatorisch wird die Verordnung durch eine arbeitsmedizinische Untersuchung über die B.A.D. Gmbh abgewickelt, für die in den Bezirken über Terminland Untersuchungstermine angeboten werden. Im Bezirk Arnsberg reichten die angebotenen Termine nicht aus und neue Termine sollen angeboten werden. Nach erfolgter Bereitstellung der Bildschirmarbeitsplatzbrille rechnen die Beschäftigten die entstandenen Kosten mit der personalaktenführenden Dienststelle ab. Die Bildschirmarbeitsplatzbrille bleibt Eigentum des Arbeitgebers.

**HPR ist zur Zeit vorwiegend per Mail zu erreichen:
hprgesk@msb.nrw.de**