Erlass „Beschäftigung von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an öffentlichen Schulen“

Frequently Asked Questions (FAQ)

Stand: 23.04.2025

I Allgemeines

1. Was regelt der Erlass?

Der Erlass vereinheitlicht die bislang z. T. unterschiedlichen Vorgaben zur Qualifikation der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, enthält grundlegende Hinweise zum Abschluss der Arbeitsverträge, zur Bewertung der Tätigkeiten und insbesondere zur Arbeitszeit. Regelungen zu den dienstrechtlichen Befugnissen für die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter trifft der Erlass „Dienstrechtliche Befugnisse und sonstige personalrechtliche Aufgaben und Befugnisse sowie Zuständigkeiten nach dem Niedersächsischen Besoldungsgesetz“.

2. Wann tritt der Erlass in Kraft?

Der Erlass tritt zum 01.11.2019 in Kraft. Für die Umsetzung des Erlasses wird den Schulen ein Übergangszeitraum bis zum 31.07.2020 gewährt. Bereits ab dem 01.11.2019 abgeschlossene neue Verträge sind gültig.

3. Welche Vorteile und Auswirkungen hat der den Schulen eingeräumte Übergangszeitraum?

I. Die Schulen können bereits jetzt den Erlass umsetzen. Das bedeutet, dass sämtliche Regelungen des Erlasses angewendet werden dürfen, aber nicht angewendet werden müssen. Erst ab dem 01.08.2020 sind die Vorgaben zwingend und bis dahin fakultativ.

II. Ein Anspruch der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Beschäftigung nach den Vorgaben des neuen Erlasses besteht während des Übergangszeitraumes bis zum 01.08.2020 nicht. Während des Übergangszeitraums liegt die Entscheidung zur Umsetzung des Erlasses allein bei den Schulleitungen.

III. Die Umsetzung der Vollbeschäftigung von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an ganztägigen Förderschulen in den Förderschwerpunkten emotionale Entwicklung, körperlich-motorische Entwicklung und geistige Entwicklung soll im Rahmen der durch das Niedersächsische Kultusministerium zugewiesenen Vollzeiteinheiten bereits jetzt erfolgen. Das Vorgehen wird im Einzelnen durch die Niedersächsische Landesschulbehörde geregelt.

IV. Die gewonnene Zeit wird den Schulen zur Verfügung gestellt, damit sie die durch den Erlass entstehenden Mehrbedarfe konkretisieren und die zur Deckung dieses Mehrbedarfs erforderlichen organisatorischen und personellen Voraussetzungen schaffen können.

4. Warum gibt es diesen Erlass?

Bisher gibt es unterschiedliche Regelungen hinsichtlich der Beschäftigungsverhältnisse der verschiedenen Gruppen von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Mit dem neuen Erlass werden die Voraussetzungen für die Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen dieser Personengruppen an Schulen weitestgehend einheitlich geregelt.

Dementsprechend wird mit dem neuen Erlass die Ungleichbehandlung der verschiedenen Gruppen von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufgehoben.

5. Wie können die ermittelten Mehrbedarfe gedeckt werden?

Eventuelle Mehrbedarfe, die sich aus der Umsetzung des Erlasses ergeben, sind vorrangig durch Personalüberhänge sowie im Rahmen der verfügbaren Haushaltsansätze durch unbefristete Arbeitszeiterhöhungen bei bestehenden Arbeitsverträgen oder durch unbefristete Neueinstellungen von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu decken.

Bei unbefristeten Arbeitszeiterhöhungen ist kein Stellenbesetzungsverfahren durchzuführen, weil insoweit keine neuen Stellen geschaffen werden. Ausreichend ist die Durchführung eines sog. Interessenbekundungsverfahrens.

Sofern diese Maßnahmen nicht ausreichend sind, kann auch ein schulübergreifender Einsatz von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Erwägung gezogen werden, wenn diese damit einverstanden sind. Der Einsatz erfolgt dann im Wege der Abordnung nach vorheriger Beteiligung der Interessenvertretungen.

6. **Haben pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Anspruch auf Aufstockung ihrer Stunden oder liegt die Entscheidungsbefugnis, wie und in welchem Rahmen der Mehrbedarf gedeckt werden soll, bei der Schulleitung?**

Die Schulleitung entscheidet im Rahmen ihrer Organisationshoheit, wie der personelle Mehrbedarf kompensiert werden soll. Dabei hat sie die Vorgaben zur Personalbewirtschaftung zu beachten (s. Ziffer I.5). **Ein Anspruch der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Erhöhung der Arbeitszeit besteht daher nicht**. Soll der personelle Mehrbedarf durch unbefristete Arbeitszeiterhöhungen kompensiert werden, ist die Durchführung eines sog. Interessenbekundungsverfahrens erforderlich, bei der die

Schulleitung die Auswahlkriterien festlegt und die Entscheidung über den konkreten Einsatz der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter obliegt (s. Ziffer I.5).

7. Hat meine Schule einen Anspruch auf Beschäftigung einer pädagogischen Mitarbeiterin oder eines pädagogischen Mitarbeiters?

Grundschulen können im Rahmen des den Schulen zur Verfügung gestellten Budgets zur Sicherung der Verlässlichkeit und im Rahmen des Vertretungskonzeptes der Grundschule pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einstellen.

Ganztagsschulen aller Schulformen mit Ausnahme der Förderschule im Förderschwerpunkt geistige Entwicklung (GE) (= Schule mit ganztägigem Unterricht) können im Rahmen des den Schulen zur Verfügung gestellten Budgets zur Durchführung von außerunterrichtlichen Angeboten pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen.

Förderschulen werden gemäß des Erlasses „Zuweisung von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für Schülerinnen und Schüler mit einem Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung in den Förderschwerpunkten emotionale und soziale Entwicklung, geistige Entwicklung sowie körperliche und motorische Entwicklung“ Zeitstunden für pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereitgestellt. Ein Anspruch auf Zuweisung von entsprechenden Einstellungsermächtigungen zur Beschäftigung von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an den Förderschulen besteht jedoch nicht.

Ebenfalls besteht kein Anspruch auf die Beschäftigung von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Fachkräfte der sozialen Arbeit in schulischer Verantwortung im Landesdienst an öffentlichen Schulen. Hierfür werden Stellen bedarfsgerecht über die Niedersächsische Landesschulbehörde zugewiesen.

8. Für welche Aufgaben können pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt werden?

Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen und ergänzen die Erziehungs- und Unterrichtsarbeit an den öffentlichen Schulen im Rahmen des Bildungsauftrages. Im Ganztag tragen die außerunterrichtlichen Angebote der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einem ganzheitlichen Bildungsangebot bei.

In Anlehnung an ihre tatsächlichen Aufgaben und Tätigkeitsfelder umfassen sie drei Gruppen von Beschäftigten:

(1) Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Fachkräfte für unterrichtsbegleitende Tätigkeiten und außerunterrichtliche Angebote,

(2) Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Fachkräfte für therapeutische Unterstützung,

(3) Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als sozialpädagogische Fachkräfte in der sozialen Arbeit in schulischer Verantwortung.

9. Was sind unterrichtsbegleitende Tätigkeiten?

Zu den unterrichtsbegleitenden Tätigkeiten zählen die Betreuung und Unterstützung der Schülerinnen mit einem Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung, die in der Förderschule oder im Rahmen der Inklusion beschult werden.

10. Was zählt zu den außerunterrichtlichen Angeboten?

Zu den außerunterrichtlichen Angeboten gehören der Einsatz im Rahmen des Vertretungskonzeptes der Grundschule, Angebote zur Sicherstellung der Verlässlichkeit in den Grundschulen und solche, die im Angebot einer Ganztagsschule enthalten sind. Das Angebot umfasst Mittagessen, Lernzeit (vormals Hausaufgabenbetreuung) sowie weitere außerunterrichtliche Angebote aus den Bereichen des Sports, der Kultur u. a. m.

11. Was ist unter „therapeutischer Unterstützung“ zu verstehen?

Zur therapeutischen Unterstützung zählen physiotherapeutische, ergotherapeutische und logopädische Maßnahmen, die mit einzelnen Schülerinnen und Schülern oder in Kleingruppen durchgeführt werden.

12. In welchen Bereichen werden die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingesetzt?

Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für unterrichtsbegleitende Tätigkeiten und außerunterrichtliche Angebote werden in der Grundschule, an Förderschulen in den Förderschwerpunkten geistige Entwicklung (GE), körperliche und motorische Entwicklung (KM) und emotionale und soziale Entwicklung (ES), in der sonderpädagogischen Förderung im Rahmen der Inklusion sowie im Ganztag an allen Schulformen eingesetzt.
Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Fachkräfte für therapeutische Unterstützung werden an Förderschulen GE, KM und ES sowie in der sonderpädagogischen Förderung im Rahmen der Inklusion eingesetzt.

Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als sozialpädagogische Fachkräfte in der sozialen Arbeit in schulischer Verantwortung werden an öffentlichen Schulen beschäftigt. Sie tragen mit ihren Angeboten zur Persönlichkeitsentwicklung der Schülerinnen und Schüler bei und ermöglichen mit ihrer Tätigkeit den Schülerinnen und Schülern eine erfolgreiche Teilnahme am Unterricht sowie am Schulleben. Nach Nr. 4.4.4 des Erlasses

„Soziale Arbeit in schulischer Verantwortung“ v. 01.08.2017 kann dieser Personenkreis u. a. auch am Ganztagsangebot mitwirken.

13. Für welche Gruppen von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gelten die neuen Regelungen?

Die Regelungen gelten ab 01.08.2020 vollumfänglich für alle pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vgl. Ziffer I, 3), **nicht in jedem Fall ist jedoch eine Vertragsumstellung günstig für die Beschäftigten.**

Für den Fall, dass die Altverträge im Einzelfall für die Beschäftigten günstiger sind, bleiben diese Verträge zu den alten Bedingungen bestehen. Das ist beispielsweise bei den pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Bereich der verlässlichen Grundschule und einigen Beschäftigten aus dem Förderschulbereich möglich. Bei einer Vertragsänderung geht dieser Bestandsschutz verloren (vgl. Ziffer VIII, 1-3 sowie Ziffer X, 1).

Für die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als sozialpädagogische Fachkräfte in der sozialen Arbeit in schulischer Verantwortung sind die im Erlass getroffenen Regelungen bereits umfassend in den Handreichungen zum Erlass „Schulische Sozialarbeit in Landesverantwortung“ erläutert.

14. Dürfen pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eigenverantwortlichen Unterricht erteilen?

Nein. Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können für verschiedene nicht lehrende Tätigkeiten eingesetzt werden, erteilen aber keinen eigenverantwortlichen Unterricht.

15. Dürfen pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Vertretungsunterricht eingesetzt werden?

Grundsätzlich dürfen pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen des Vertretungskonzeptes der Schule den Unterricht einer Lehrkraft in betreuender Funktion übernehmen, wenn eine Unterrichtsplanung vonseiten der Lehrkraft vorliegt. Unterricht und Vertretungsunterricht gehören nicht zu den Aufgaben einer sozialpädagogischen Fachkraft im Landesdienst, allerdings sind eigene Angebote (z. B. Sozialtraining) im Rahmen der Vertretung einer Lehrkraft möglich.

16. Können pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schulübergreifend eingesetzt werden?

Ja. Der neue Erlass ermöglicht unter Beachtung der rechtlichen Rahmenbedingungen einen flexiblen und schulübergreifenden Einsatz für alle pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie können an mehreren Schulen aber auch innerhalb einer Schule in unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen eingesetzt werden. So kann z. B. eine pädagogische Fachkraft vormittags eingesetzt sein und nachmittags – ggf. auch an einer anderen Schule - außerunterrichtliche Angebote durchführen. An Ganztagsschulen in der gebundenen Form mit Verpflichtung zur Rhythmisierung an bestimmten Tagen können die außerunterrichtlichen Angebote über den ganzen Schultag verteilt sein, da alle Schülerinnen und Schüler vor Ort sind (Wechsel von Phasen der Anspannung und Entspannung bzw. Wechsel von kognitiven Inhalten und Bewegungsangeboten).

17. An wen können sich Schulen und pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Fragen wenden?

Die Fachbereiche Nichtlehrendes Personal und Servicestelle der zuständigen Regionalabteilung der Niedersächsischen Landesschulbehörde beantworten sämtliche arbeitsrechtliche Fragen im Zusammenhang mit der Einstellung und Beschäftigung von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Fragen, die das Budget der Schule betreffen, können Schulen an die Fachbereiche Finanzen der zuständigen Regionalabteilung der Niedersächsischen Landesschulbehörde richten.

Schulfachliche Fragen beantworten die schulfachlichen Dezernate 2 (Grund-, Haupt-, Real-, Ober- und Förderschulen), die schulfachlichen Dezernate 3 (Gesamtschulen und Gymnasien) sowie die schulfachlichen Dezernate 4 (Berufsbildende Schulen) der zuständigen Regionalabteilung der Niedersächsischen Landesschulbehörde.

Für Fragen zur sozialen Arbeit in schulischer Verantwortung stehen die Dezernentinnen und Dezernenten für schulische Sozialarbeit in der zuständigen Regionalabteilung der Niedersächsischen Landesschulbehörde zur Verfügung.

Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner der Fachbereiche Nichtlehrendes Personal und Servicestelle und der Fachbereiche Finanzen wie auch der schulfachlichen Dezernate finden Sie unter dem folgenden Link:

https://www.landesschulbehoerde-niedersachsen.de/organisation/organisationsuebersicht-nlschb.pdf/view

Weitere Informationen zum neuen Erlass und dem Einsatz von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind auf der Homepage des Niedersächsischen Kultusministeriums unter dem folgenden Link eingestellt.

https://www.mk.niedersachsen.de/startseite/schule/lehrkrafte_und_nichtlehrendes_personal/padagogische_mitarbeiterinnen_und_mitarbeiter/paedagogische-mitarbeiterinnen-und-mitarbeiter-6514.html

II Qualifikation

1. Welche Qualifikation ist für eine Einstellung als pädagogische Mitarbeiterin bzw. als pädagogischer Mitarbeiter erforderlich?

   Die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen über eine abgeschlossene Ausbildung aus dem Sozial- und Erziehungsdienst oder über die für die jeweilige Aufgabenwahrnehmung notwendige Qualifikation verfügen.

   Ausbildungen aus dem Sozial- und Erziehungsdienst sind zum Beispiel Sozialarbeiterinnen oder Sozialarbeiter, Sozialpädagoginnen oder Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung, Erzieherinnen oder Erzieher mit staatlicher Anerkennung und Kinderpflegerinnen oder Kinderpfleger. Das Eingruppierungsmerkmal „Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger“ umfasst tarifrechtlich auch Beschäftigte mit der Berufsbezeichnung Sozialassistentin oder Sozialassistent und sozialpädagogischer Assistentin oder sozialpädagogischer Assistent.

   Die Möglichkeit der Entlohnung von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zum Beispiel ohne Erzieherausbildung nach Entgeltgruppe 8 ist nur möglich, wenn nachgewiesen wird, dass aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausgeübt werden können. Dabei handelt es sich nicht um eine Absenkung der Voraussetzungen. Es ist vielmehr erforderlich, dass die Beschäftigten kumulativ über vergleichbare Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen, die denen einer ausgebildeten Erzieherin oder eines Erziehers mit staatlicher Anerkennung entsprechen. Sie müssen in der Lage sein, Tätigkeiten auszuüben, wie sie üblicherweise entsprechend Ausgebildeten übertragen sind. Erforderlich ist eine der Vor- und Ausbildung ähnlich gründliche Beherrschung eines vom Umfang her entsprechenden Wissensgebiets. Dabei dürfen sich die Fähigkeiten und Erfahrungen nicht nur auf ein eng begrenztes Teilgebiet des Fachs beziehen.

   Ob gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen vorliegen, muss in jedem Einzelfall unter Berücksichtigung der Anforderungen an das Berufsbild einer Erzieherin oder eines Erziehers mit staatlicher Anerkennung durch die Landesschulbehörde geprüft und das Ergebnis dieser Prüfung schriftlich festgehalten werden.

   Bestehen Zweifel, ob gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen vorliegen, ist vor der Einstellung durch die NLSchB dem MK zu berichten.

Mit dem zweiten Halbsatz „oder über die für die jeweilige Aufgabenwahrnehmung notwendige Qualifikation“ werden die therapeutischen Fachkräfte erfasst. Es können hier nicht alle Qualifikationen aufgelistet, sondern nur einige beispielhaft genannt werden. Neben Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten gehören zu diesen Qualifikationen auch die Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten sowie die Logopädinnen und Logopäden etc.

Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit anderen Qualifikationen können bei nachgewiesenem Bedarf für entsprechende Tätigkeiten eingesetzt werden.

Mit anderen Qualifikationen ist Personal außerhalb des Sozial- und Erziehungsdienstes und der therapeutischen Fachkräfte gemeint. Hierbei handelt es sich um einen Ausnahmetatbestand.

2. Kann eine Einstellung auch mit einer anderen Qualifikation erfolgen?

Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit anderen Qualifikationen können bei nachgewiesenem Bedarf für entsprechende Tätigkeiten eingesetzt werden. Die Einstellungsvoraussetzungen werden durch die Niedersächsische Landesschulbehörde geprüft.

3. Warum werden pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als “Fachkräfte“ bezeichnet?

Der Zusatz „Fachkraft“ soll deutlich machen, dass es sich bei den pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Regel um Beschäftigte mit einer Ausbildung aus dem Sozial- und Erziehungsdienst oder mit einer für die jeweilige Aufgabenwahrnehmung notwendigen Qualifikation handelt.

III Arbeitsverträge

1. Muss jeder bestehende Vertrag nun erneuert werden?

Nein. Die Verträge mit den bereits im Landesdienst beschäftigten pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind nicht zu erneuern, da sich die arbeitsvertraglichen Bedingungen nicht ändern. Es können aber Änderungsverträge (Stundenaufstockungen) zur Deckung des Mehrbedarfs notwendig werden.

2. Welche Arbeitsverträge können mit den pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geschlossen werden?

Mit den pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können Arbeitsverträge zum regelmäßigen Einsatz geschlossen werden.

3. **Können Arbeitsverträge befristet oder unbefristet abgeschlossen werden?**

Arbeitsverträge können befristet oder unbefristet abgeschlossen werden.

Für die Beschäftigung von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sollten die Schulen grundsätzlich zunächst **befristete Verträge** für die Dauer eines Schulhalbjahres bzw. Schuljahres planen. Dabei sind folgende Regelungen zu beachten:

Befristete Arbeitsverträge ohne Sachgrund:

- Höchstdauer maximal zwei Jahre, danach ist nur ein unbefristetes Arbeitsverhältnis möglich,
- kein bestehendes oder vorheriges Arbeitsverhältnis zum Land Niedersachsen,
- Laufzeit des ersten Vertrages mindestens sechs Monate,
- höchstens dreimalige Vertragsverlängerung (innerhalb der 2 Jahre),
- keine Unterbrechung zwischen den befristeten Verträgen.

Befristete Arbeitsverträge mit Sachgrund:

- können für Vertretungsfälle (z. B. Mutterschutz, längere Krankheit, Elternzeit, Beurlaubung einer/eines PM oder einer Lehrkraft) für den entsprechenden Zeitraum geschlossen werden,
- **keine** zulässigen Sachgründe sind: Anwahlverhalten der Schülerinnen und Schüler für die außerunterrichtlichen Angebote, sinkende Schülerzahlen, **Mehrbedarf durch neuen Bezugserlass**

Unbefristete Arbeitsverträge können unter nachstehend genannten Voraussetzungen abgeschlossen werden:

- grundsätzlich immer möglich, sofern kein weiteres Beschäftigungs- oder Beamtenverhältnis zum Land Niedersachsen besteht,
- Haushaltsressourcen in Form von Budgetmitteln oder Stellen stehen unbefristet zur Verfügung.

Bestehende unbefristete Arbeitsverträge können **zur Kompensation der Auswirkungen dieses Erlasses** (Ausgleich der weiteren Tätigkeiten, s. Ziffer V.3 und VII.1) im Rahmen der bereitgestellten Budgetmittel der Schulbudgets **unbefristet** mit Zustimmung der Beschäftigten / des Beschäftigten aufgestockt werden. Bei Altverträgen ist darauf hinzuweisen, dass bei jeder Änderung der arbeitsvertraglichen Arbeitszeit der Bestandsschutz verloren geht.

Aus zweckgebundenen Drittmitteln (z. B. Zuschüsse durch den Schulträger) oder aus Ausgaberesten ist **kein** Abschluss von unbefristeten Arbeitsverträgen möglich, da diese Mittel nicht dauerhaft zur Verfügung stehen.

IV Eingruppierung

1. Wie werden die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingruppiert?

   Die Eingruppierung der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt nach den entsprechenden Tätigkeitsmerkmalen der Anlage A zum TV-L.

   Dies wird sich für die nach Teil 20 der Entgeltordnung zum TV-L (Anlage A zum TV-L) eingruppierten beschäftigten pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der Einführung der sog. S-Tabelle am 01.01.2020 ändern.

   Entsprechende Durchführungshinweise zur Überleitung wurden vom Niedersächsischen Finanzministerium angekündigt.

2. **Wenn derzeit befristete Verträge nach dem 01.08.2020 entfristet werden, greift dann in jedem Fall die neue Regelung? Können die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterhin nach der alten Regelung beschäftigt werden?**

   Wenn ein Vertrag nach dem 01.08.2020 entfristet werden soll, ist der Abschluss eines neuen Vertrages erforderlich. Dieser Vertrag wird auf Grundlage der neuen Regelungen des Erlasses geschlossen.

   Während des Übergangszeitraums liegt die Entscheidung über die Anwendung des Erlasses bei den Schulleitungen. Vertragsänderungen oder neue Vertragsabschlüsse sind daher während des Übergangszeitraums bis zum 31.07.2020 nach den alten Regelungen möglich.

V Arbeitszeit

1. Wie hoch ist die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?

   Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beträgt in Niedersachsen 39,8 Stunden und bei einer 5-Tage-Woche 7,96 Stunden pro Tag.

   Für pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Förderschulen in den Förderschwerpunkten geistige Entwicklung sowie körperliche und motorische Entwicklung beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 38,5 Stunden und bei einer 5-Tage-Woche 7,7 Stunden pro Tag. Gleiches gilt für pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Schulen mit den Schulzweigen geistige Entwicklung sowie körperliche und motorische Entwicklung.

Für pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Rahmen der inklusiven Beschulung von schwerbehinderten Schülerinnen und Schülern eingesetzt sind, gilt ebenfalls eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden.

2. Wie hoch soll die arbeitsvertraglich zu vereinbarende wöchentliche Arbeitszeit mindestens sein?

Der Umfang der arbeitsvertraglich zu vereinbarenden wöchentlichen Arbeitszeit soll mindestens fünf Stunden betragen. Ein geringerer Beschäftigungsumfang ist jedoch grundsätzlich möglich.

3. Was sind Zeitanteile für sogenannte „weitere Tätigkeiten“?

Bei den pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit einer arbeitsvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens fünf Stunden wird für sogenannte „weitere Tätigkeiten“ ein Fünftel ihrer wöchentlichen Arbeitszeit angerechnet, wenn sie überwiegend außerunterrichtliche Angebote durchführen oder überwiegend unterrichtsbegleitend zur Unterstützung von Schülerinnen und Schülern mit festgestelltem sonderpädagogischem Unterstützungsbedarf eingesetzt werden.

Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Fachkräfte für therapeutische Unterstützung, die überwiegend in der sonderpädagogischen Förderung tätig sind, erhalten ebenfalls Zeitanteile für „weitere Tätigkeiten“.

Für pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Altverträgen gelten die arbeitsvertraglich vereinbarten Bedingungen weiter, sofern sie für die Beschäftigten günstiger sind.

4. Welche Aufgaben zählen zu den „weiteren Tätigkeiten“?

Zu den weiteren Tätigkeiten gehören z. B. die Teilnahme an Elternsprechtagen, Dienstbesprechungen, schulischen Veranstaltungen, Konferenzen, etc.; die Mitwirkung bei der Dokumentation der individuellen Lernentwicklung sowie die Mitwirkung bei der Erstellung von Fördergutachten und Zeugnissen.

Die Schulleitung legt in Absprache mit den pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Aufgabenbereich im Zusammenhang mit der Gewährung von Stunden für weitere Tätigkeiten fest. Es wird empfohlen, die gemeinsame Absprache zu dokumentieren.

5. **Inwieweit kommt die Eigenverantwortlichkeit der Schulen bei der Ausgestaltung der Stunden für weiteren Tätigkeiten für pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Tragen?**

   Der Erlass macht mit einer Aufzählung Vorschläge, welche Aufgaben zu den „weiteren Tätigkeiten“ gehören. Diese Aufzählung kann im Rahmen der **eigenverantwortlichen Schule** durch die Schulleitung erweitert bzw. ergänzt werden. Die Schulleitung legt in Absprache mit den pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Aufgabenbereich fest. Dabei ist darauf zu achten, dass den pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Aufgaben übertragen werden, die sie aufgrund ihrer Qualifikation sowie erworbenen Kompetenzen und Erfahrungen auch leisten können.

6. Bedarf es der Feststellung/Dokumentation, dass die unter den weiteren Tätigkeiten dargestellten Aufgaben auch tatsächlich wahrgenommen werden?

   Nach § 17 Mindestlohngesetz ist die Dokumentation der Arbeitszeit verpflichtend. Eine Dokumentation der von den pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wahrgenommenen weiteren Tätigkeiten ist jedoch nicht erforderlich.

7. Ist die Teilnahme von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Klassenfahrten zulässig?

   Auf die Teilnahme von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Grundschule und im Ganztagsschulbereich an Klassenfahrten sollte aus budgetwirtschaftlichen Gründen verzichtet werden, da die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter pro Tag der Klassenfahrt einen Vergütungsanspruch in Höhe der täglichen Arbeitszeit einer Beschäftigten oder eines Beschäftigten haben. Die Teilnahme von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Klassenfahrten ist bei den Faktoren zur Berechnung des Budgets nicht berücksichtigt worden. Dies wird auch künftig nicht erfolgen.

   Sollte die Teilnahme einer pädagogischen Fachkraft an einer Klassenfahrt dennoch erforderlich sein, sind nachstehende Regelungen zu beachten:

   1. Vollzeitbeschäftigte pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

   Bei vollzeitbeschäftigten pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind im Rahmen einer mehrtägigen Schulfahrt geleistete Arbeitszeiten, die über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gem. § 6 TV-L hinausgehen, Überstunden.

2. Teilzeitbeschäftigte pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Bei teilzeitbeschäftigten pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern handelt es sich bei den Stunden im Rahmen einer Schulfahrt, die über die vertragliche Arbeitszeit hinausgehen bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gem. § 6 TV-L um Mehrarbeit, erst darüber hinausgehende Arbeitsstunden sind Überstunden.

3. Zuschläge

Etwaige aufgrund der Teilnahme an einer Schulfahrt nach § 8 Abs. 1 TV-L anfallende Zeitzuschläge sind sowohl voll- wie auch teilzeitbeschäftigten pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu gewähren.

Die Teilnahme von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Förderschulen ist zulässig und im Erlass vom 09.07.2013 – 14.3 – 03201/10 (31) geregelt. Haushaltsmittel für Mehrausgaben durch die Teilnahme von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Klassenfahrten werden in Höhe des Haushaltsansatzes des Kapitels 0711 Titel 42806 zur Verfügung gestellt. Das Mittelvolumen ist einzuhalten.

8. Unter welchen Voraussetzungen erhalten pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Anrechnung für die Vor- und Nachbereitungszeit?

Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, erhalten eine Anrechnung für die Vor- und Nachbereitungszeit, wenn sie eingesetzt sind

- im Rahmen des Vertretungskonzeptes
- in der Betreuung für Schuljahrgang 1 und 2 im Rahmen der Verlässlichkeit an Grundschulen sowie
- in Ganztagsangeboten.

9. In welchem Umfang werden Zeitanteile für die Vor- und Nachbereitung auf die wöchentliche Arbeitszeit gewährt?

Ein 45-minütiges Angebot ist wie eine Zeitstunde zu rechnen, damit beträgt die Anrechnung für die Vor- und Nachbereitung ein Viertel der in der Schule zu leistenden Gesamtarbeitszeit. Wird von der 45-Minuten-Taktung abgewichen, sind die Vor- und Nachbereitungszeiten anteilig zu gewähren. (neu geregelt durch MK am 28.02.2025)

10. Unter welchen Voraussetzungen werden Fahrtzeiten von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Arbeitszeit angerechnet?

Müssen pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen der inklusiven Beschulung von schwerbehinderten Schülerinnen und Schülern an einem Tag – und ggf. mehrfach an einem Tag – an einer anderen Schule ihre Aufgaben wahrnehmen, gelten die jeweiligen

Schulstandorte als Arbeitsorte für diese Beschäftigten und die Fahrzeit dorthin ist somit als Arbeitszeit anzusehen und bei der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu berücksichtigen.

11. Was versteht man unter der Ferienzeitregelung?

Da der Schulbetrieb in den Ferien ruht, ist eine Beschäftigung der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in dieser Zeit nur eingeschränkt möglich. Die dadurch bedingte Freistellung ist, soweit sie über den individuellen Erholungsanspruch, einen ggf. zusätzlich zu gewährenden Zusatzurlaub und festgelegte Arbeitstage in den Ferien hinausgeht, während der Unterrichtszeit durch eine erhöhte individuelle wöchentliche Arbeitszeit auszugleichen.

12. Für welche Gruppen von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gilt die Ferienzeitregelung?

Für alle Gruppen von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gelten die gleichen Grundsätze der Ferienzeitregelung. Die individuelle Arbeitszeit wird einheitlich berechnet.

13. Wie wird die individuelle wöchentliche Arbeitszeit berechnet?

Für die Berechnung der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit wird folgende Formel zugrunde gelegt:

$$\textit{Individuelle AZ} = \frac{\text{Arbeitsvertragliche AZ x (Arbeitstage/Jahr – Urlaub – Zusatzurlaub – ggf. festgelegte Arbeitstage in den Ferien)}}{\text{190 Schultage}} - \text{ggf. Stunden für weitere Tätigkeiten}$$

Individuelle Arbeitszeit =	Die individuelle Arbeitszeitverpflichtung ist die höchstmögliche Stundenzahl, die mit der oder dem Beschäftigten während der Unterrichtszeit vereinbart werden kann. Unter Anwendung der Berechnungsformel wird die individuelle wöchentliche Arbeitszeit gleichmäßig auf die Kalendermonate verteilt.
190 Schultage =	Unter Zugrundlegung von 38 Schulwochen im Jahr ergeben sich 190 Schultage.
Arbeitstage/Jahr =	In der Regel ist bei der Berechnung von 251 Arbeitstagen pro Jahr auszugehen. Hiervon sind der jeweilige Jahresurlaub und ein ggf. zustehender Zusatzurlaub sowie festgelegte Arbeitstage in den Schulferien abzuziehen.
arbeitsvertragliche	Tariflich festgelegte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit

Arbeitszeit = gemäß § 6 TV-L.

14. Wie wird der Umfang der zusätzlichen Arbeitszeitverpflichtung während der Unterrichtszeit berechnet?

Der Umfang der zusätzlichen Arbeitszeitverpflichtung während der Unterrichtszeit, die im Arbeitsvertrag zu vereinbaren ist, wird in einem zweiten Schritt wie folgt errechnet:

Zusätzl. Arbeitszeitverpfl. = Individuelle AZ – arbeitsvertragliche AZ (+ ggf. Std. für weit. Tätigkeiten)

15. Wie viele Arbeitstage müssen pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Ferien leisten?

Um die arbeitszeitlichen Bedingungen eines Vollzeitvertrages zu gewährleisten, sind in der unterrichtsfreien Zeit für pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Förderschwerpunkten geistige Entwicklung (GE), körperlich-motorische Entwicklung (KM) und emotional-soziale Entwicklung (ES) verbindlich nachstehend genannte Präsenztage bzw. Arbeitstage im Schuljahr in den Schulen festzulegen.

Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Förderschulen im Förderschwerpunkt GE und KM

Fünf verbindliche Präsenztage in der unterrichtsfreien Zeit mit jeweils acht Arbeitsstunden für pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Vollzeitstellen. Die Schulleitungen legen die Termine der fünf Präsenztage in Absprache mit den pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fest.

Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Förderschulen im Förderschwerpunkt ES

Fünf verbindliche Präsenztage in der unterrichtsfreien Zeit mit jeweils acht Arbeitsstunden und zusätzlich weitere sechs Arbeitstage in der unterrichtsfreien Zeit mit jeweils acht Arbeitsstunden. Die Schulen legen die Termine der Präsenztage im Schuljahr in Absprache mit den pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fest. Die sechs Arbeitstage melden die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Schulleitung an.

Bei Arbeitsverträgen von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit einem Beschäftigungsumfang von mehr als 80 % aber weniger als 100 % der arbeitsvertraglichen Arbeitszeit sind die Präsenztage bzw. die Arbeitstage prozentual anteilig zu berechnen.

VI Erholungsurlaub

1. Wann können pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Erholungsurlaub nehmen?

   Der Erholungsurlaub ist grundsätzlich in den Schulferien zu nehmen und bei der Schulleitung zu beantragen.

2. Kann Erholungsurlaub in der Schulzeit gewährt werden?

   Grundsätzlich kann kein Erholungsurlaub in der Schulzeit gewährt werden. Nur in folgenden Ausnahmefällen kann Erholungsurlaub in der Schulzeit gewährt werden:

   Für durch Attest nachgewiesene Krankheitstage, die bereits als Urlaubstage auf der Urlaubskarte in der unterrichtsfreien Zeit eingetragen sind, kann Erholungsurlaub in der Unterrichtszeit gewährt werden.

   Bei Krankheitstagen, die nicht als Urlaubstage auf der Urlaubkarte in der unterrichtsfreien Zeit eingetragen sind, kann Erholungsurlaub in der Schulzeit erst bei einer Erkrankung von mehr als 45 Tagen (= 75 Tage Ferien - 30 Urlaubstage) in den Schulferien gewährt werden.

   Die Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) sind dabei zu berücksichtigen.

VII Finanzierung des personellen Mehrbedarfs

1. Wie werden die Mehrbedarfe finanziert?

1. Beschäftigungsverhältnisse im Rahmen von Schulbudgets

Für die Bewirtschaftung der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Schulbudgets ist grundsätzlich die Finanzierung aus Budgetmitteln (einschließlich Ausgaberesten) vorgesehen.

Soweit Ganztagsschulen durch die Erlassreglungen besonders belastet sind, können sie mit schulfachlicher Zustimmung abweichend von Nr. 4.3 des Erlasses „Die Arbeit in der Ganztagsschule“ vom 01.08.2014 mehr als 40 % des Zusatzbedarfes für den Ganztag kapitalisieren. Der Niedersächsischen Landesschulbehörde wurde für die Einzelfallprüfung ein erweiterter Ermessensspielraum eingeräumt. Die Niedersächsische Landesschulbehörde berät betroffene Schulen.

Ist das Budget zur Sicherung der Verlässlichkeit in der Grundschule nicht auskömmlich, kann die Schule einen Antrag auf Budgeterhöhung bei der Niedersächsischen Landesschulbehörde stellen.

Schulen, die weiterhin aufgrund einer möglichen Budgetüberschreitung einen besonderen Unterstützungsbedarf durch die Erlassregelungen sehen, haben der Niedersächsischen Landesschulbehörde einen begründeten Antrag für eine Einzelfallprüfung vorzulegen.

Aus zeitlich begrenzt zur Verfügung gestellten erhöhten Budgetmitteln können **neue** ausschließlich befristete Arbeitsverträge abgeschlossen werden, für die in der Regel ein Sachgrund erforderlich ist (siehe Ziffer III.3 der FAQ).

Für die notwendigen finanziellen Auswirkungen aus dem PM-Erlass wird das Niedersächsische Kultusministerium der Niedersächsischen Landesschulbehörde für das Haushaltsjahr 2020 im Mai 2020 ein Ergänzungsbudget zuweisen. Die Niedersächsische Landesschulbehörde verteilt diese Mittel bedarfsgerecht auf die Schulen.
Aus diesen ergänzenden Budgetmitteln und im Rahmen des der Schule zur Verfügung gestellten Budgetansatzes können bestehende unbefristete Verträge zur Kompensation der Auswirkungen des PM-Erlasses (Ausgleich der weiteren Tätigkeiten, s. Ziffer III.3) unbefristet mit Zustimmung der Beschäftigten und unter Hinweis auf den Verlust des Bestandsschutzes bei Altverträgen aufgestockt werden.

Um die finanziellen Auswirkungen dieses Erlasses auf die Schulbudgets ermitteln zu können, ist die NLSchB gebeten worden, mögliche Mehrbedarfe zu erfassen.

2. **Werden (ergänzende) Budgetmittel für die Kompensation des Mehrbedarfs auch für das Personal der Kooperationspartner, die im Ganztag beschäftigt sind, bereitgestellt?**

   Die sich aus dem Erlass ergebenden personellen Mehrbedarfe können gemäß Ziffer I.5 und III.3 der FAQ zum PM-Erlass zur Kompensation der Auswirkungen gedeckt werden. Darüber hinaus können zur Deckung des Mehrbedarfs neue Verträge mit Kooperationspartnern abgeschlossen werden. Die Bewirtschaftung von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie von Kooperationspartnern zur Durchführung außerunterrichtlicher Angebote erfolgt ausschließlich aus Budgetmitteln (s. Ziffer VII.1).

   Das Personal von Kooperationspartnern fällt zum einen nicht unter den Ausgangserlass vom 1.7.2019. Zum anderen kann diesem Personal weitere Tätigkeiten nach den landesweit geltenden Mustervordrucken nicht übertragen werden. Die o. a. ergänzenden Budgetmittel können nicht zur Finanzierung von Kooperationsverträgen herangezogen werden. Kooperationsverträge jeder Art, die von öffentlichen Schulen geschlossen werden, gehen zu Lasten des haushaltsjährlich neu zur Verfügung gestellten Budgets.

3. Müssen zur Kompensation der Mehrbedarfe Budgetreste verwendet werden?

Die öffentlich allgemein bildenden Schulen haben die ihnen zur Verfügung gestellten Ausgabeermächtigungen zu einem Großteil nicht verwendet, wodurch hohe Ausgabereste entstanden sind. Daher sind die Budgetreste der Schulen zur Kompensation der finanziellen Auswirkungen aus dem PM-Erlass heranzuziehen, auch um das Niveau der Budgetreste auf ein Normalmaß zurückzuführen. Deshalb erfolgt im Rahmen der Mittelzuweisung im Mai 2020 zunächst eine **Kürzung der Budgetreste auf das Niveau des 1-fachen Budgetansatzes in 2020** durch die Niedersächsische Landesschulbehörde. Eine für die Schulen günstigere Lösung wird angestrebt, diese kann aber erst im weiteren Verlauf des Jahres geklärt werden.

Aufgrund der beabsichtigten Kürzung der Budgetreste wird grundsätzlich davon abgesehen, dass Schulen zur Kompensation des finanziellen Mehrbedarfs eventuell verbliebene Ausgabereste verwenden müssen. Insofern sind aus Ausgaberesten grundsätzlich auch keine unbefristeten Arbeitsverträge zur Deckung des Mehrbedarfs abzuschließen

Für Schulen mit großen Ausgaberesten kann die Niedersächsische Landesschulbehörde abweichend von dieser Regelung gleichwohl zunächst diese Mittel in Anspruch nehmen und den unbefristeten Mehrbedarf aufgrund der Auswirkungen aus dem PM-Erlass abschließen. Auch für diese Schulen gilt nach Ablauf dieser vorübergehenden Mittelverwendung die Zusicherung von eventuell erforderlichen ergänzenden Budgetmitteln.

2. Beschäftigungsverhältnisse im Rahmen des Personalkostenbudgets

Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Entgelte aus dem Personalkostenbudget zu leisten sind (Kapitel 0707, 0710, 0711 und 0720), werden weiterhin aus den jährlich zugewiesenen Haushaltsansätzen getragen.

VIII Auswirkungen auf die verlässliche Grundschule

1. Müssen bestehende Verträge im Bereich der Grundschule aufgrund der neuen Regelungen geändert werden?

Wenn die Altverträge im Bereich der Grundschule für die Beschäftigten günstiger sind, als eine Beschäftigung nach den Bestimmungen des neuen Erlasses, bleiben diese nach den alten Bedingungen bestehen. Wer an seinem alten Arbeitsvertrag festhalten möchte, muss daher nicht befürchten, aufgrund der neuen Regelungen schlechter gestellt zu werden. Insoweit gilt das Günstigkeitsprinzip.

Das Günstigkeitsprinzip besagt, dass Beschäftigte Bestandschutz genießen, wenn sich die arbeitsvertraglichen Bedingungen im Laufe der Beschäftigungszeit zu ihrem Nachteil ändern. Die Beschäftigten haben dann ein Recht darauf, zu den bisherigen Bedingungen weiter beschäftigt zu werden. Diesen Bestandsschutz verlieren sie aber im Falle einer arbeitsvertraglichen Änderung.

Die neuen Regelungen sind hier deshalb **nur beim Abschluss neuer Arbeitsverträge oder der Änderung bestehender Arbeitsverträge anzuwenden.**

2. Für wen sind die alten Regelungen im Bereich der Grundschule günstiger?

Die alten Regelungen sind i. d. R für die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter günstiger, die aufgrund des Urteils des Bundesarbeitsgerichts vom 24.03.2010 (Az.: 4 AZR 721/08) weiterhin nach dem RdErl. d. MK v. 18.05.2004 - 301/104 - 81 020/5 / 03 211/8 - VORIS 22410 eingruppiert sind.

Im Übrigen ist u. a. die Ferienzeitregelung in der Vergütung bereits berücksichtigt. Die Vergütung entspricht 94/100 der in der Schulzeit zu erteilenden Stunden. In diesem Faktor sind bereits Zeiten für die erforderliche Teilnahme an Dienstbesprechungen und Konferenzen sowie für Vor- und Nacharbeit eingearbeitet.

3. Was ändert sich für die pädagogische Mitarbeiterin bzw. den pädagogischen Mitarbeiter, wenn sie oder er sich für die neuen Arbeitsbedingungen entscheidet?

Wenn sich eine pädagogische Mitarbeiterin bzw. ein pädagogischer Mitarbeiter für die neuen Arbeitsbedingungen entscheidet, verliert sie oder er ihren oder seinen Anspruch auf die in der Regel günstigere Eingruppierung etc. Das gilt auch bei jeder Vertragsänderung, z. B. im Rahmen einer Arbeitszeiterhöhung.

4. Erfolgt eine zusätzliche Anrechnung der Stunden für weitere Tätigkeiten und für die Vor- und Nachbereitungszeit bei Altverträgen?

Wenn die pädagogische Mitarbeiterin oder der pädagogische Mitarbeiter nach den alten Regelungen beschäftigt ist, erfolgt keine zusätzliche Anrechnung der Stunden für weitere Tätigkeiten und für die Vor- und Nachbereitungszeit nach den neuen Regelungen.

IX Auswirkungen auf die Ganztagsschule

1. Müssen alle Verträge der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach den neuen Regelungen angepasst werden?

Die bestehenden Arbeitsverträge der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Ganztag eingesetzt sind, bleiben zunächst unverändert.

2. Welche Auswirkungen haben die neuen arbeitszeitrechtlichen Regelungen für die Sicherung des Ganztagsbetriebes in der Grundschule und im Sekundarbereich I?

   Durch die Gewährung von Zeitanteilen für weitere Tätigkeiten auf die wöchentliche Arbeitszeit der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsteht ein personeller Mehrbedarf.

3. Welche Vorteile und Chancen ergeben sich durch die Neuregelungen für den Ganztag?

   Durch die Gewährung von Zeiten für weitere Tätigkeiten wird die multiprofessionelle Zusammenarbeit in den Schulen gestärkt
   Durch die Flexibilisierung des Einsatzes der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird – insbesondere in der Ganztagsgrundschule – eine personelle Konstanz in den Bezugspersonen ermöglicht (Einsatz vor- und nachmittags möglich). Dadurch ist auch eine stärkere Verzahnung von Unterricht mit außerunterrichtlichen Angeboten denkbar. Die bereits bestehende Vor- und Nachbereitungszeit sichert qualitätsorientierte Angebote, da insgesamt mehr Zeit für die inhaltliche und organisatorische Ausgestaltung von Ganztagsangeboten zur Verfügung steht. Das Land Niedersachsen verbessert durch die Neuregelungen die Arbeitsbedingungen der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und schafft zugleich positive Anreize zur Personalgewinnung der Schulen.

4. Wie können pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Ganztagsschule eingesetzt werden?

   Erziehung, Unterricht und außerunterrichtliches Angebot sind in der Ganztagsschule als pädagogische und organisatorische Einheit zu sehen. Daher können pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Ganztagsschule schulbereichsübergreifend, d. h. z. B. am Vormittag im Rahmen des Vertretungskonzeptes und nachmittags zur Durchführung außerunterrichtlicher Angebote, eingesetzt werden. Ein schulübergreifender Einsatz ist ebenfalls denkbar, um den Personalbedarf im Ganztag insbesondere an kleinen Schulsystemen zu sichern.

5. Müssen bei der Ermittlung des personellen Mehrbedarfs Überhänge berücksichtigt werden?

   Der personelle Mehrbedarf ist zu ermitteln. Etwaige Überhänge sind zu berücksichtigen.

6. Wird die Betreuung während des Mittagessens dem Ganztagsangebot zugerechnet? Werden für die Mittagessenbetreuung von Schülerinnen und Schülern Stunden für die Vor- und Nachbereitung bzw. für weitere Tätigkeiten gewährt?

Ja, die Mittagessenbetreuung ist Teil des Ganztagsangebotes. Gleichwohl werden hierfür keine Stunden für die Vor- und Nachbereitung gewährt, weil eine Vor- und Nachbereitung der Mittagessenbetreuung nicht erforderlich ist und diese Tätigkeit qualitativ nicht mit den Anforderungen an pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen der Durchführung von außerunterrichtlichen Angeboten gleichzusetzen ist. Jedoch erhalten die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Mittagessenbetreuung Stunden für weitere Tätigkeiten angerechnet, wenn die arbeitsvertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit mindestens fünf Stunden beträgt.

X Auswirkungen auf die Förderschulen

1. Müssen alle Verträge der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach den neuen Regelungen angepasst werden?

   Die bestehenden Arbeitsverträge der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unterrichtsbegleitend und / oder zur therapeutischen Unterstützung eingesetzt sind, bleiben zunächst unverändert. Auf die Arbeitsverträge, die nach früheren – für die Beschäftigten günstigeren – Erlassen abgeschlossen worden sind, findet dieser Erlass keine Anwendung (Bestandsschutz).

2. Welche Auswirkungen haben die neuen arbeitszeitrechtlichen Regelungen für die Beschäftigung der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Förderschulen?

   Durch die Gewährung von Zeitanteilen für weitere Tätigkeiten auf die wöchentliche Arbeitszeit der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsteht ein personeller Mehrbedarf.

3. Was muss bei der Ermittlung des personellen Mehrbedarfs berücksichtigt werden?

   Hierbei sind eventuelle Zuweisungen von Einstellungsermächtigungen durch die Niedersächsische Landesschulbehörde zur Realisierung von Vollbeschäftigungen für pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Ermittlung eines Mehrbedarfs zu berücksichtigen. Etwaige Überhänge sind ebenfalls zu berücksichtigen.

4. Gehört die Betreuung durch pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unterrichtsbegleitender Funktion von Wohntraining und Werkstattpraktika zur regulär zu erbringenden Arbeitsleistung oder sind diese Tätigkeiten „weitere Tätigkeiten“ i. S. d. Erlasses?

Die Betreuung durch pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unterrichtsbegleitender Funktion von Wohntraining und Werkstattpraktika gehört zur regulär zu erbringenden Arbeitsleistung während der Unterrichtszeit. Findet die Betreuung außerhalb der Unterrichtszeit statt, ist sie den Stunden für „weitere Tätigkeiten“ zuzurechnen.

XI Personalmaßnahmen

1. Wie erhält die Schule Einstellungsmöglichkeiten zur Abdeckung des Personalbedarfs für die Beschäftigung von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern?

   Die Ganztagsschulen und die Grundschulen verfügen über ein Budget, mit dem sie Beschäftigungsmöglichkeiten eigenverantwortlich planen können. Eine Zuweisung von Stellen zur Sicherung des Ganztages bzw. zur Sicherung der Verlässlichkeit der Grundschulen erfolgt durch die Niedersächsische Landesschulbehörde nicht.

   Stellen für sozialpädagogische Fachkräfte in der sozialen Arbeit in schulischer Verantwortung an allgemein bildenden Schulen und für die Beschäftigung von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Förderschulen werden durch die Niedersächsische Landesschulbehörde zugewiesen.

   Die Stellenbewirtschaftung für die Beschäftigung von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Ausschreibung, Einstellung, Finanzierung) im berufsbildenden Bereich liegt in der Verantwortung der jeweiligen berufsbildenden Schule.

2. Wo werden die Beschäftigungsmöglichkeiten ausgeschrieben?

   Einstellungsmöglichkeiten zur Beschäftigung von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Grundschule und im Ganztag werden derzeit nicht öffentlich ausgeschrieben.
   Interessierte können sich jedoch unmittelbar an die von ihnen gewünschte Schule wenden, um sich direkt vor Ort zu erkundigen, ob dort aktuell oder später freie Stellen zu besetzen sind. Bei Interesse übersenden sie anschließend ihre Bewerbung an die Schule.

   Auf der Homepage der Niedersächsischen Landesschulbehörde ist eine Dauerausschreibung für Stellen für pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Sicherung der Verlässlichkeit der Grundschulen sowie zur Durchführung von außerunterrichtlichen Angeboten an Schulen, für die die Niedersächsische Landesschulbehörde die dienstrechtlichen Befugnisse hat, veröffentlicht.

   https://www.landesschulbehoerde-niedersachsen.de/jobs-karriere/schulen-studienseminare/nicht-lehrendes-personal/pm

Eine Übersicht aller Ganztagsschulen ist auf der Homepage des Niedersächsischen Kultusministeriums eingestellt.

https://www.mk.niedersachsen.de/live/search.php

Stellen zur Beschäftigung von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als sozialpädagogische Fachkräfte in der sozialen Arbeit in schulischer Verantwortung und als Fachkräfte für therapeutische Unterstützung bzw. für unterrichtsbegleitende Tätigkeiten an Förderschulen und im Rahmen der Inklusion werden durch die Niedersächsische Landesschulbehörde im Karriereportal Niedersachsen ausgeschrieben.

3. Wo kann die Schulleitung Personalveränderungen (Neuverträge, Vertragsänderungen) der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die verlässliche Grundschule sowie den Ganztag melden?

   Grundschulen und Schulen unter 500 Lehrkräftesollstunden melden Personalveränderungen über das Online-Portal der Niedersächsischen Landesschulbehörde unter folgendem Link (nur möglich mit Schul-Login):

   https://www.landesschulbehoerde-niedersachsen.de/service/online-verfahren/pm/pm-vertragsveraenderung

   Allgemein bildende Ganztagsschulen mit dienstrechtlichen Befugnissen sind nicht verpflichtet der Niedersächsischen Landesschulbehörde „Arbeitsvertragsentwürfe zur Genehmigung“ vorzulegen. Es besteht jedoch nach dem Erlass „Die Arbeit in der Ganztagsschule“ eine Melde- und Genehmigungspflicht der für den Ganztagsbereich gewünschten Verträge. Das Melde- und Genehmigungsverfahren erfolgt über das Datenportal der Niedersächsischen Landesschulbehörde (https://daten.landesschulbehoerde-niedersachsen.de).