

Tätigkeitsbericht Örtlicher Personalrat beim staatlichen Schulamt Heilbronn September 2019 – November 2019

Themen von Beratungsgesprächen

- Abordnungen allgemein und im Rahmen von Inklusion
- Allgemeines Entlastungskontingent
- Altersermäßigung
- Arbeitnehmerrechte
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- ASD-BW - Schulstatistik
- Außergewöhnliche Belastungen durch Stundenplan und Konferenzzeiten
- Außerunterrichtliche Veranstaltungen – rechtliche Regelungen, Aufsichtspflicht und Reisekosten
- Begleitung zu Dienstgesprächen
- BEM - betriebliches Eingliederungsmanagement
- Besichtigungen im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- Beförderungen Fachlehrkräfte/Technische Lehrkräfte
- Datenschutz und Digitalisierung
- Dienstliche Beurteilungen
- Dienstgespräche mit Schulleitungen
- Dienstgespräche im SSA und Regierungspräsidium
- Eingruppierung TVL
- Elternzeit
- Gemeinschaftsschulfragen
- Gesamtlehrerkonferenz (§ 41 SchG, Konferenzordnung, etc.)
- Grundschulfragen
- Horizontaler Laufbahnwechsel
- Inklusion
- Konfliktsituationen in Schulen
- Kooperationszeit
- Krankheitsvertretung
- Lehrerfortbildung
- MAU – Regelungen zum Mehrarbeitsunterricht
- Mutterschutz
- Pädagogischen Assistentinnen (Aufgaben, Arbeitszeiten, Rechte, etc.)
- Pflegezeiten
- Probezeit - Tarifbeschäftigte und beamtete Lehrkräfte
- Probezeit - Schulleiterinnen und Schulleitern
- Realschulfragen
- Regionale Schulentwicklung
- "Sabbatjahr"
- Schadstoffbelastungen an Schulen
- Schulgesetz § 41
- Schulkonferenz
- Schullandheim (Genehmigungsverfahren, Kosten, etc.)
- Sicherheitstechnische Besichtigungen
- „Sonderschul“fragen
- Teilbare und unteilbare Aufgaben in der Schule
- Teilzeitbeschäftigung (verlässliche Arbeitszeiten, teilbare und unteilbare Aufgaben, Gestaltung der Stundenpläne, Chancengleichheitsgesetz, etc.)
- Urlaub aus persönlichen Gründen
- Urlaub ohne Bezüge
- Urlaubsverordnung
- Versetzung innerhalb des Staatlichen Schulamtes
- Versetzung in ein anderes Staatliches Schulamt
- Versetzung in ein anderes Regierungspräsidium
- Versetzung in ein anderes Bundesland
- Verteilung der Mittel für außerunterrichtliche Veranstaltungen
- vorzeitiger Ruhestand
- Wahrnehmung der Konferenzrechte
- Weiterarbeit in der Pension / Rente
- Werkrealschulfragen
- Wiederaufnahme des Dienstes nach Krankheit
- Wiedereingliederung (Rekonvaleszenz)
- zusätzliche außerunterrichtliche Aufgaben

Zu zahlreichen Themen finden Sie Infos auf unserer Homepage: www.oepr-heilbronn.de

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Der **Arbeitsschutzausschuss** (ASA) tagte wie auch in den vorherigen Schuljahren in regelmäßigen Abständen. Bei zunehmender Belastung bleibt der Arbeits- und Gesundheitsschutz weiterhin ein wichtiges Thema. Unter folgender Adresse finden Sie dazu wichtige Informationen:

www.arbeitsschutz-schule-bw.de

Außerdem kann man dort die Broschüre "Gesundheitsmanagement für die öffentlichen Schulen in Baden-Württemberg" von 2014 einsehen bzw. herunterladen. Diese hat nach wie vor Gültigkeit. In dieser Broschüre finden sich auch Informationen für schulinterne Fortbildungen, die man über das Regierungspräsidium beim BAD buchen kann. Frau SADin Kühnle ist für Bedienstete und Schulen Ansprechpartnerin in Gesundheitsfragen.

Der Gesundheitstag 2019 bot wiederum eine Reihe von Anregungen, um auf die eigene Gesundheit zu achten. Auch wenn es in den Schulen nur langsam zu Veränderungen kommt, so bleibt der Arbeits- und Gesundheitsschutz ein zentrales Thema.

Ansprechpartnerin und Ansprechpartner zum Thema „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ innerhalb des ÖPR sind Christiane Ziemer und Volker Müller.

Besichtigungen im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Die Sicherheit aller am Schulleben Beteiligten obliegt den Schulleitern. Die Besichtigungen durch den BAD (Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH) dienen dazu, diese bei ihrer Aufgabe zu unterstützen und abzusichern, sie sind keine Kontrolle. Hierbei werden vor allem die Bereiche Brandschutz, Erste Hilfe und die Sicherheitsorganisation der Schulen in Augenschein genommen. Auch das Gefahrgutmanagement und die Werkstätten allgemein sind Gegenstand dieser Termine an den Schulen.

Neben Frau Schön-Fansel vom BAD, die diese Besichtigung als Sachverständige in unserem Amtsbereich durchführt, nimmt auch ein Vertreter des örtlichen Personalrats teil.

Das Landespersonalvertretungsgesetz sieht die Teilnahme der Personalvertretung bei diesen Besichtigungen vor. Da uns das Wohl aller Beschäftigten an der Schule sehr wichtig ist, nehmen wir diese unterstützende Aufgabe gerne wahr.

Hier einige Beispiele, aus dem Alltag von Besichtigungen der zweiten Runde, die für alle Kolleginnen und Kollegen relevant sind:

- Werden die Kolleginnen und Kollegen einmal jährlich in verschiedenen Bereichen unterwiesen (Feuerlöscher, Brandschutz, usw.)?
- Sind Lebensmittel im naturwissenschaftlichen Bereich mit Aufklebern versehen, die deutlich machen, dass diese nicht mehr zum Verzehr geeignet sind?
- Befinden sich an den Maschinen (z.B. in Technik) Betriebsanleitungen?
- Sind Gasflaschen richtig gelagert?
- Sind in Schränken ohne Abzug lösungsmittelhaltige Flüssigkeiten nur in haushaltsüblichen Mengen gelagert?
- Sind die Gefahrstoffe richtig gekennzeichnet und befinden sich alle wichtigen Informationen für alle gut sichtbar in den jeweiligen Fachräumen?

Mängel, die nicht im Verantwortungsbereich der Schulleitung liegen, sollten an den Schulträger weitergeleitet werden. Dadurch geht die Haftung an diesen über. Sie können sich vertrauensvoll an uns wenden, wir unterstützen Sie als Personalrat gerne.

Schauen Sie einfach mal auf der Homepage des örtlichen Personalrats vorbei:

Sicherheitstechnische Besichtigungen auf www.oepr-heilbronn.de

Zum Schutz aller Personen im Schulgebäude, ist es wichtig, dass der Krisenplan jährlich aktualisiert und an die entsprechenden Stellen weitergeleitet wird (z.B. Polizei, Feuerwehr, Schulträger usw.). Außerdem möchten wir an dieser Stelle darauf hinweisen, dass auch die verpflichtenden Krisenteamsitzungen an den Schulen wichtige Präventionsmaßnahmen darstellen.

Verantwortlich für den Bereich Besichtigungen sind: Hans-Peter Hesse, Matthias Schinko und Volker Müller

Inklusion

- Im Schuljahr 2019/20 wurde vielen Abordnungen in die Inklusion bereits vor dem ersten Schultag nach Vorlage durch das Staatliche Schulamt durch den Personalrat zugestimmt. Dies konnte damit so früh erfolgen, wie es noch nie bisher möglich war. Häufig handelte es sich hierbei um bestehende Abordnungen, die verlängert wurden, teilweise in verändertem Umfang. Mit der Inklusionsbegleitstelle im Staatlichen Schulamt steht der Personalrat in regem Austausch.
- Im Frühjahr/Frühsummer 2019 war den meisten Schulen bekannt, welche und wie viele SchülerInnen mit sonderpädagogischem Förderbedarf, der inklusiv eingelöst wird, sie im Schuljahr 2019/2020 haben. Hierbei konnten die Regionalkonferenzen, auf denen stets auch Mitglieder des Personalrats anwesend waren, zur Klärung beitragen.
- Dem Personalrat ist bewusst, dass die Inklusionsstunden, die die SBBZ an die allgemeinen Schulen geben, bei weitem nicht ausreichen. Jedoch ist es nachvollziehbar, dass auch die SBBZ bei Lehrkräften auf „Kante genäht“, teilweise sogar drastisch unterversorgt sind und somit schlichtweg nicht mehr Stunden abgeben können.
- Die allgemeinbildenden Schulen erleben Inklusion häufig als sehr große Herausforderung. Nur mit professioneller Unterstützung von Sonderpädagogen*innen ist Inklusion umsetzbar. Tatsächlich müssen nahezu alle Schulen mit weniger als zwei Lehrerwochenstunden sonderpädagogischer Unterstützung pro inklusiv beschultem Kind zurechtkommen. Dies stelle eine große und zusätzliche Belastung dar. Eine passgenaue Förderung der Schüler*innen ist bei den derzeitigen Bedingungen nicht möglich.
- Es ist nicht Aufgabe des Personalrats die beiden Systeme sonderpädagogischer Förderung in Konkurrenz zueinander zu stellen. Es ist zwingend erforderlich mehr Sonderpädagogen auszubilden, sei es durch Maßnahmen des „Horizontalen Laufbahnwechsels“ oder durch die Schaffung weiterer Studienplätze. Wir fordern hiermit alle KollegInnen auf, sich über ihre Gewerkschaften oder Verbände dafür einzusetzen, dass mehr Sonderpädagog*innen ausgebildet werden, die Hola-Gruppen 2 und 4 zu stärken sowie mehr Lehrer*innen das Aufbaustudium Sonderpädagogik zu ermöglichen. Dem Personalrat ist bewusst, dass diese Maßnahmen keine sofortige Abhilfe schaffen können, umso wichtiger ist es, sie schnell umzusetzen, im Sinne aller Schulen, aller Kolleg*innen und insbesondere der uns anvertrauten Schüler*innen.

Verantwortlich für den Bereich Inklusion sind: Stefan Appel und Harald Schröder

Fortbildung

Der Bereich Fortbildung ist seit 2019 komplett aus dem Zuständigkeitsbereich der Staatlichen Schulämter und der Regierungspräsidien rausgefallen. Zuständig für alle Fortbildungen ist ab sofort das Zentrum für Schulqualität und Schulentwicklung mit seinen Regionalstellen und Außenstellen. Die personalrätliche Beteiligung liegt beim Hauptpersonalrat.

Der ÖPR hat ab sofort Zugriff auf alle Fortbildungsanmeldungen und gibt diese frei bzw. fragt gegebenenfalls bei den Schulleitungen nach warum, keine Genehmigung erteilt wurde.

Neu im Dienst

Gerade zu Beginn der Dienstzeit sind die Belastungen für Lehrkräfte extrem hoch. Das erste Mal ein volles Deputat, Klassenlehrertätigkeit, Elternarbeit – die unbekannteren Aufgabenbereiche sind vielfältig, gehören aber zur normalen Tätigkeit einer Lehrkraft. Zusätzlich sind die Anforderungen an die jungen Kolleg*innen während der Probezeit durch Unterrichtsbesuche und Beurteilungen durch die Schulleitungen erhöht. Hierbei kann es zu Schwierigkeiten oder Problemen zwischen Kolleg*innen und der Schulleitung kommen.

Im zurückliegenden Tätigkeitszeitraum ist uns aufgefallen, dass sich junge Kolleg*innen während der Probezeit kaum zur Beratung an uns wandten. Teilweise wurden Beratungen erst dann angefragt, als die Probleme oder Schwierigkeiten schon verhärtet waren. Uns stellt sich die Frage, ob die betroffenen Kolleginnen und Kollegen Angst vor einer schlechten Probezeitbeurteilung hatten. Hierzu gibt es jedoch keinen Grund, denn der Personalrat unterliegt der Schweigepflicht.

Innerhalb des Gremiums gibt es Personen, die sich speziell mit den Fragen von Dienstanfängern beschäftigen. Wir möchten alle Kolleg*innen, die sich noch in der Probezeit befinden, dazu ermuntern, sich bei Konflikten mit Kolleg*innen oder Schulleitungen vertrauensvoll an uns zu wenden. Gerne unterstützen wir Sie bei Ihrem Anliegen oder Ihrer Frage und erarbeiten ggf. gemeinsam Lösungsmöglichkeiten.

Verantwortlich für den Bereich „Neu im Dienst“ sind Lena Esper und Maximilian Mergl

Mehrarbeitsunterricht - MAU

Aufgrund der schlechten Versorgungslage an den Schulen häuften sich bereits zu Beginn des Schuljahres die Anfragen zum Thema Mehrarbeitsunterricht. Bereits 2015 wurde eine **Rahmenvereinbarung Mehrarbeitsunterricht** zwischen dem ÖPR und dem SSA Heilbronn abgeschlossen. Sie kann auf der Homepage des ÖPR eingesehen werden und gilt weiterhin.

Dabei muss deutlich unterschieden werden zwischen **Mehrarbeitsunterricht (MAU)** und **Mehrarbeit** im Sinne einer zunehmenden Belastung: Die **Anordnung von Mehrarbeitsunterricht muss vom Personalrat genehmigt werden**, wenn der Ausfall vorhersehbar oder längerfristig ist. **Vorhersehbar** bedeutet, dass der Ausfallgrund der Schulleitung drei Wochen vorher bekannt ist. **Längerfristig** ist Mehrarbeitsunterricht bei einer Dauer von mehr als drei Wochen. **Mehrarbeitsunterricht** ist immer Unterricht. **Mehrarbeitsunterricht** muss durch **Freizeitausgleich** abgegolten oder bei Überschreiten der „Bagatellgrenze“ finanziell vergütet werden. Ein Schulfest, ein Schullandheimaufenthalt sowie die Einschulungsfeier am Samstag sind zwar viel Arbeit, aber kein Mehrarbeitsunterricht. An nahezu allen Schulen entstanden auf der Grundlage der Rahmenvereinbarung Mehrarbeitsunterricht **schulinterne Abwesenheitskonzepte**. Sie wurden dem Personalrat zur Beteiligung vorgelegt und gelten ebenfalls bis auf Weiteres. Sollten bestehende Abwesenheitskonzepte an der Schule nicht mehr auffindbar sein, können sie beim Personalrat gerne eingesehen werden. Sie können insbesondere Schulleitungen dabei unterstützen, notwendigen und sinnvollen Unterrichtsausfall gegenüber Eltern zu vertreten.

Werden zwei Klassen zusammengelegt, findet für beide Klassen in der Regel kein Unterricht statt, sondern nur noch Betreuung. Die Aufsicht ist vielfach nicht mehr ausreichend gewährleistet. Die Arbeit der betroffenen Lehrkräfte verdichtet sich, sie drohen bei einem solchen Vorgehen zu erkranken. Dann ist nicht einmal Betreuung mehr möglich. **Die Sicherheit der Kinder sowie die Gesundheit der Lehrkräfte müssen Vorrang haben vor dem Anspruch einer lückenlosen Betreuung**. Die Zusammenlegung von Klassen über den Klassenteiler hinaus ist daher nur im äußersten Notfall möglich, wenn eine Lehrkraft so kurzfristig ausfällt, dass Unterricht nicht mehr abgesagt werden kann.

An einigen wenigen Schulen gibt es bis heute keine schulinterne Vereinbarung zur Anordnung von Mehrarbeitsunterricht. **An diesen Schulen muss jede vorhersehbare oder längerfristige Einzelmaßnahme dem ÖPR zur Beteiligung vorgelegt werden.**

Vorhersehbarer oder längerfristiger Mehrarbeitsunterricht ist nur ein kleiner Teil der anfallenden (Mehr-) Arbeit – belastend wird vor allem der andere Teil empfunden: unvorhersehbarer Mehrarbeitsunterricht sowie Mehrarbeit in Form von außerunterrichtlichen Tätigkeiten. Dieser Teil unterliegt nicht der Beteiligung des Personalrats. **Die GLK hat auch hier ein Empfehlungsrecht.** Schulfeste, mehrtägige Ausflüge, Sporttage etc. bereichern den Schulalltag. In Zeiten geringer Ressourcen kann es erforderlich sein, lieb gewonnene Gewohnheiten an der eigenen Schule zu überdenken und bewusst Schwerpunkte zu setzen.

Wir empfehlen Kolleginnen und Kollegen:

- im Zweifel schulinterne Vereinbarung einsehen
- Beratung einholen – bei uns liegen alle Vereinbarungen vor
- das Thema in die GLK einbringen: Empfehlung abgeben, wie die anfallende Arbeit gerecht und praktikabel unter allen Kolleg*innen verteilt werden soll
- dabei Schutzvorschriften beachten (Teilzeit, Schwerbehinderung, Referendariat...)

Wir empfehlen Schulleitungen:

- Fürsorge gegenüber Schülerinnen und Schülern, gegenüber Eltern und gegenüber Beschäftigten beachten: Mittelfristig ist es nicht im gemeinsamen Interesse aller Beteiligten, dass jede Unterrichtsstunde irgendwie vertreten wird.
- Sie handeln mit verlässlichem Ausfall im Sinne von Frau Eisenmann („Nicht jede Stunde muss gehalten werden!“)

Verantwortlich für den Bereich MAU sind Barbara Bürgy und Joachim Blässe

Datenschutz und Digitalisierung

Digitalisierung

Die Digitalisierung hält mittlerweile Einzug in alle schulischen Bereiche: Wie sind zeitgemäße digitale Lehr- und Lernsettings? Wie können digitale Strukturen und Werkzeuge die Arbeit in heterogenen Lerngruppen bereichern?

Der Stellenwert der neuen Medien nimmt immer weiter zu und stellt Schulen und Lehrkräfte gleichzeitig vor immer größere Herausforderung. Wir möchten uns dieser neuen und wachsenden Thematik widmen um anstehende Fragen beantworten um Schwierigkeiten bewältigen zu können.

Verantwortlich für den Bereich Digitalisierung sind Lena Esper und Maximilian Mergl

Datenschutz

Obwohl der Datenschutz schon immer einen hohen Stellenwert im Bildungsbereich hatte, schlugen die Wogen im vergangenen Jahr sehr hoch. Nach vielen Beratungen haben sich 99% der Schulen dafür entschieden den Datenschutzbeauftragten des Staatlichen Schulamtes zu benennen. Das wiederum hat wohl mit deutlich gemacht, dass das Thema nicht so trivial ist, dass es ohne weitere Kenntnis der Materie zu bearbeiten ist.

Die erfreuliche Folge dieser Erkenntnis ist, dass alle Staatlichen Schulämter in diesem Herbst eine Stelle für eine/n Datenschutzbeauftragte/n ausschreiben können. Diese Personen werden Fachleute im IT-Bereich sein.

Verantwortlich für den Bereich „Datenschutz“ ist Christiane Ziemer

Mutterschutz

Die Mutterschutzbestimmungen sollen der Schwangeren ermöglichen, so lange als möglich zu arbeiten. Sie gelten, sobald eine Frau ihre Schwangerschaft gegenüber der Schulleitung angezeigt hat.

Die Schulleitung führt eine Gefährdungsbeurteilung durch. Anschließend führt sie mit der schwangeren Kollegin ein dokumentiertes Gespräch über die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung und die erforderlichen Schutzmaßnahmen. Es wird geklärt, ob weitere Anpassungen der Arbeitsbedingungen erforderlich sind. Liegt ein entsprechendes ärztliches Attest vor, spricht die Schulleitung ein individuelles Beschäftigungsverbot aus.

Sollen Mutterschutzbestimmungen ausnahmsweise nicht eingehalten werden, möchte zum Beispiel eine schwangere Kollegin trotz Nachtarbeitsverbot ihren Elternabend nach 20.00 Uhr durchführen, muss dies vom RP genehmigt werden.

Teilzeit, familien- und pflegegerechter Stundenplan

Der Stundenplan muss den allgemeinen Vorschriften und schulspezifischen Rahmenbedingungen gerecht werden. Darüber hinaus soll er die Interessen aller Beteiligten – Schülerinnen und Schüler, Lehrkräfte in Teilzeit und Vollzeit – berücksichtigen. Die Interessen der Schülerinnen und Schüler haben dabei in aller Regel Vorrang. Weder Teilzeit- noch Vollzeitbeschäftigte können daher erwarten, dass ihre Interessen und Wünsche in vollem Umfang umgesetzt werden können.

Folgende Vorgehensweise ist sinnvoll:

- Legen Sie Ihren persönlichen Bedarf fest.
- Führen Sie ein persönliches Gespräch mit Ihrer Schulleitung.
- Stellen Sie – falls dies nötig sein sollte – einen schriftlichen Antrag auf familiengerechte Arbeitszeiten gemäß §29 Chancengleichheitsgesetz (s.u.)

Kann die Schulleitung einem Antrag auf familiengerechte Arbeitszeiten nicht entsprechen, muss sie von sich aus die Beauftragte für Chancengleichheit (BfC) beteiligen.

Eine schlechte Lehrerversorgung an den Schulen führte auch in diesem Bereich zu Konflikten an den Schulen und damit zu einem erhöhten Beratungsbedarf bei der Personalvertretung.

Verantwortlich für den Bereich Familie und Beruf sind Katja Röken und Elke Trutzenberger

Zusammenarbeit mit der Vertrauensperson der Schwerbehinderten

Vertrauensperson der Schwerbehinderten ist weiterhin **Birgit Berger**, die gleichzeitig auch im Personalrat vertreten ist. Ihre Stellvertreter sind **Volker Müller**, ebenfalls Mitglied im Personalrat und **Maria Uhler**. Die Schwerbehindertenvertretung ist in allen Angelegenheiten, die eine einzelne schwerbehinderte Person oder die Schwerbehinderten als Gruppe betreffen,

- rechtzeitig und umfassend zu unterrichten,
- vor einer Entscheidung zu hören,
- und nach getroffener Entscheidung unverzüglich zu informieren.

Zudem berät die Schwerbehindertenvertretung alle Kolleginnen und Kollegen, die länger erkrankt sind oder denen eine mögliche Behinderung oder Schwerbehinderung droht.

Seit Januar 2018 gilt die neue Inklusionsvereinbarung. Der örtliche Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung arbeiten zusammen mit dem Staatlichen Schulamt Heilbronn daran, dass diese Inklusionsvereinbarung an allen GHWRGS-Schulen und den SBBZen umgesetzt wird. Ein wichtiger Teil der Inklusionsvereinbarung betrifft das Thema Prävention (siehe Betriebliches Eingliederungsmanagement BEM).

E-Mail:	schwerbehindertenvertretung@ssa-hn.kv.bwl.de
Telefon:	07131/ 64 37775