

Personalratsinfo 12/2015

Personalrat Gesamtschulen, Gemeinschaftsschulen, Sekundarschulen und PRIMUS-Schulen bei der Bezirksregierung Arnsberg

59817 Arnsberg, Wedinghauser Str. 19, Raum 3 ☎ 02931 / 82-3200

 pr-gesamtschule@bezreg-arnsberg.nrw.de

PERSONALRAT UND TARIFVERTRAG MIT DER DBB – TARIFUNION

Der Personalrat hat Eingruppierungen von neu eingestellten Kolleg*innen nach dem Entgeltordnung - Tarifvertrag, der in der letzten Tarifrunde abgeschlossen wurde, abgelehnt und behält diese Ablehnung auch künftig bei, da dieser die geforderten Verbesserungen nicht abbildet und nicht von allen Tarifparteien unterzeichnet wurde. Daher zweifelt der Personalrat an der Gültigkeit. Eine Forderung aus der Tarifrunde, die in der Sekundarstufe I tätigen Tarifbeschäftigten in die Entgeltgruppe 12 einzugruppieren, wird durch die neue Entgeltordnung nicht abgebildet. In einer Erörterung zwischen Personalrat und Dienststelle wurde man sich einig, dass das Problem auf der ministeriellen Ebene geregelt werden müsse.

Nach dem 1.8.2015 eingestellte Tarifbeschäftigte müssen sich aber um ihre Vertragsbedingungen keine Sorgen zu machen. Sie werden zunächst bis zu einer Einigung nach dem neuen Tarifvertrag eingruppiert. Bei befristet Beschäftigten, die vor dem 1.8.2015 eingestellt wurden und einen Folgevertrag erhalten, bleibt die Eingruppierung nach den alten Eingruppierungsrichtlinien erhalten, auch wenn der neue Tarifvertrag eine Schlechterstellung bedeuteten würde.

VERABREICHUNG VON MEDIKAMENTEN DURCH LEHRER*INNEN

Immer mehr Kinder mit chronischen Erkrankungen werden an Allgemeinbildenden Schulen unterrichtet. Daher stellen sich zunehmend die Fragen: Darf oder muss ich als Lehrer*in

Medikamente verabreichen? Wie ist die Haftungssituation, falls es durch Medikamentenvergabe oder durch Unterlassung einer solchen zu einer Schädigung kommt? Grundlegend zu bedenken ist, dass auch wenn ein Kind eine Ganztagschule besucht, die Verantwortung für die Verabreichung von Medikamenten bei den Erziehungsberechtigten liegt. Es gibt keine Verpflichtung zur Übernahme von notwendigen Medikamentengaben. Eine Vergabe von Medizin durch die Schule ist nicht vorgesehen (Das gilt auch für vermeintlich harmlose Medikamente wie z.B. eine Kopfschmerztablette). Sollten Lehrer*innen trotzdem ein Medikament verabreichen, sind sie vor zivilrechtlichen Konsequenzen nicht geschützt. Das kann auch dann gelten, wenn eine Einverständniserklärung der Eltern vorliegt. Anders als in unterschiedlichen Broschüren formuliert steht die Dienststelle auf dem Standpunkt, dass Medikamente durch Lehrer*innen verwahrt werden können, aber nicht verabreicht werden dürfen. Werden sie verwahrt, muss zu jeder Zeit gewährleistet sein, dass die Medizin verabreicht werden kann und sie sachgerecht gelagert wird.

Das Land NRW muss als Arbeitgeberin Ressourcen für die Einstellung von medizinisch geschultem Personal an den Schulen freigeben, damit Kinder, die Medikamente einnehmen müssen, professionell betreut werden können.

Der zuständige Personaldezernent Herr Besa-von-Werden rät, bevor eine Schule sich bereit erklären will, für die Medikamentierung eines Kindes die Verantwortung zu übernehmen, dringend dazu, sich mit ihm in Kontakt zu setzen (02931-823134). In einem Notfall ist jeder natürlich (ob Lehrer oder

nicht) zur Ersten Hilfe verpflichtet. Kommt es hier zu einer Schädigung des Kindes sind die Lehrer*innen (weitgehend) davon befreit für Schäden zu haften, die durch ihre Hilfeleistung entstanden.

WECHSEL DES DEZERNATES FÜR SEKUNDARSCHULEN, GEMEINSCHAFTSSCHULEN UND PRIMUSSCHULEN

Das Dezernat für Personal- und Stellenplanungsangelegenheiten (47) der Bezirksregierung ist nach den jeweiligen Schulformen aufgeteilt. Bisher wurden die Angelegenheiten der Sekundarschulen, Gemeinschaftsschulen und der Primusschule im Dezernat 47.6 bearbeitet (gemeinsam mit Gesamtschulen, Leiter Herr Besa von Werden, Tel.: 02931 - 823134). Seit Beginn dieses Schuljahres ist für diese Schulformen das Dezernat 47.4 zuständig (gemeinsam mit Real- und Hauptschulen, Leiter Herr Tenschert, Tel: 02931 - 823165). Der Grund für die Umstellung ist die besondere Beanspruchung der Bezirksregierung in der Organisation der Flüchtlingshilfe. Einige Sachbearbeiter*innen aus den Dezernaten wurden abberufen.

BEARBEITUNGSZEIT BEI BEFÖRDERUNGEN

Aus diesem Grund kommt es bei der Bearbeitung von Beförderungen und Laufbahnwechselanträgen zu erheblichen Verzögerungen. Teilweise warten Kolleg*innen über ein Jahr auf Rückmeldungen hinsichtlich ihres Antrages. Bei Rückfragen des Personalrates wird immer wieder auf die enorme Arbeitsbelastung hingewiesen. Da teilweise auch Schulleitungen Dienstliche Beurteilungen verzögert weitergegeben haben, erfolgt hier noch mal der Hinweis, sich immer ein Exemplar der Dienstlichen Beurteilung bei Unterschrift aushändigen zu lassen.

MEHRRARBEIT

Man unterscheidet zwischen der Ad-hoc-Mehrarbeit (bei kurzfristigem Ausfall von Beschäftigten) und der regelmäßigen Mehrarbeit (bei längerfristigem Ausfall von Beschäftigten).

Mehrarbeit muss schriftlich angeordnet werden durch die SL, z.B. in Form eines Vertretungsplans. Während Beamt*innen und Angestellte zur Mehrarbeit verpflichtet sind, dürfen befristet eingestellte Personen keine Mehrarbeit leisten. LAAs dürfen (bis zur Prüfung) nur mit ihrer Zustimmung zu max. zwei Stunden Vertretungsunterricht herangezogen werden. Schwerbehinderte sind nur in „angemessenen Grenzen“ zu Vertretungsstunden heranzuziehen und hierzu vorher anzuhören. Die Anordnung von Mehrarbeit ist gegen ihren Willen nicht zulässig.

Die geleistete Mehrarbeit wird bei Teilzeitkräften ab der ersten Stunde vergütet; Beamt*innen und Tarifbeschäftigte in Vollzeit dagegen erhalten eine Vergütung erst ab der 4. Vertretungsstunde, dann aber für alle vier geleisteten Stunden.

Überstunden können mit ausgefallenen Stunden verrechnet werden. (Näheres dazu in der BASS 21 – 22 Nr. 21.) Der Verrechnungszeitraum ist immer der Kalendermonat. Bei Teilzeitkräften beträgt der Verrechnungszeitraum eine Woche.

Zur Abrechnung werden die Überstunden in ein Formular eingetragen, das die SL nach Überprüfung an das LBV weiterleitet.

Nach dem Schulgesetz (§68 (3)) hat die Lehrerkonferenz das Recht, Grundsätze für die Aufstellung von Vertretungsplänen zu beschließen.

AUFRISCHUNG DER RETTUNGSFÄHIGKEIT

Ein klarer Erfolg der Personalvertretungen: Den Hauptpersonalräten wurde nach wiederholt vorgetragene Bedenken nun ein landeseinheitliches Konzept zur Auffrischung der Rettungsfähigkeit zur Mitbestimmung vorgelegt. Die Übergangsfrist wurde gleichzeitig bis zum 31. Juli 2016 (erneut) verlängert.

Kritisiert worden war insbesondere, dass die Angebote nicht kostenfrei waren, sie oft außerhalb der Dienstzeiten angeboten wurden

und dass Qualitätsniveaus fehlten. Das Konzept sieht nun ein „erhöhtes und qualitätsorientiertes Angebot“ vor, vorrangig abgedeckt durch kostenfreie Kurse von Schulsportberater*innen, bei Bedarf durch andere Anbieter wie Schwimmsportorganisationen; die Kosten werden in diesen Fällen vom Land übernommen. Neben definierten Anforderungen an die Kursleiter*innen sind nun Umfang der Kurse (sechs Unterrichtseinheiten à 45 Min.), Inhalte, eine maximale Teilnehmerzahl von 12 sowie die Verpflichtung zur einer Folgefortbildung alle vier Jahre festgeschrieben. Die Angebote der Schulsportberater*innen werden von den Personalräten mitbestimmt, die Zustimmung vom Angebot innerhalb der üblichen Dienstzeiten abhängig gemacht.

MINDESTSTANDARDS FÜR VERTRETUNGSVERTRÄGE

Den Personalrat erreichen verschiedene Beschwerden über die Ablehnung von Vertretungsverträgen aufgrund von Mindeststandards. Das Gremium ist sich seiner Verantwortung für die Mehrbelastung von Kolleg*innen sehr bewusst und hat die Kriterien wiederholt reflektiert. Hier fließen auch Aspekte wie Beschäftigungsbedingungen der Bewerber*innen sowie die Folgen für die pädagogische Arbeit (Qualifikation, Einarbeitung etc.) mit in die Entscheidung ein.

Grundsätzlich bekräftigt der Personalrat seine Maßstäbe, vermindert jedoch die Erwartungen an die Mindestlaufzeit und gleicht sich damit der Praxis in anderen Bezirksregierungen an:

- Eine Laufzeit des Vertrags von mindestens sechs Wochen (vorher zwei Monate) sowie
- einen mindestens hälftigen Beschäftigungsumfang.
- Als Mindestqualifikation sehen wir einen Bachelorabschluss oder eine abgeschlossene Berufsausbildung an. Student*innen werden nicht als Fachpersonal akzeptiert.

Wir setzen dabei voraus, dass mindestens eine Woche lang in verena.nrw ausgeschrieben wurde und dass bei der Auswahl Bewerber*innen mit Lehramt den Vorrang haben.

Wir halten es nicht für möglich, Einzelfälle zu prüfen, weil in allen Fällen Notsituationen der Anlass sind. Die jeweilig gegebene Dringlichkeit miteinander in Vergleich zu stellen sieht der Personalrat als nicht praktikabel an.

Wir halten die Überbrückung von Ausfallzeiten durch befristete Vertretungen für eine unzureichende Notlösung, die die Probleme der Schulen nicht lösen kann.

Zu bedenken ist aus unserer Sicht bei allen befristeten Verträgen:

- Den Beschäftigten wird nur eine sehr eingeschränkte Perspektive eröffnet.
- Die pädagogische Arbeit an den Schulen kann nicht kontinuierlich gestaltet werden, insbesondere der pädagogische Bezug zu den Schüler*innen: je kürzer die Laufzeit, desto geringer ausgeprägt ist dieser Aspekt.
- Eine Mindestqualifikation von Lehrenden an Schulen muss zur Aufrechterhaltung von Standards, aber auch zum Schutz des Werts der Lehrerausbildung, Bedingung für die unterrichtliche Arbeit mit Schüler*innen sein. Student*innen haben keinerlei formale Qualifikation.

Unsere Forderung ist eine Vertretungsreserve im Umfang von mindestens 7 %: Diese würde eine deutlich geeignetere Unterstützung der Schulen für solche Bedarfe gewährleisten.

VERSETZUNGSTERMIN ZUM SCHULHALBJAHR ENTFÄLLT AB 2017

Das MSW hat am 19. November den Hauptpersonalräten mitgeteilt, dass ab 2017 der Versetzungstermin zum 1.2. eines Jahres bis auf Weiteres entfallen soll. Grund ist die zunehmend niedrige Versetzungsquote, die bei diesem Verfahren zu den letzten Terminen erreicht wurde. Dies bedeutet, dass nach dem 15.12.2015 (letzter Tag für die Versetzung zum 1.8.2016) der nächste Antrag erst wieder zum 1.8.2017 gestellt werden kann, also am 15.12.2016.

ELTERNGELDPLUS

Für alle Eltern mit Kindern, die ab dem 01.07.2015 geboren wurden, gibt es die Möglichkeit ElterngeldPlus zu beantragen. Außerdem bleibt die Möglichkeit des Elterngeldes erhalten oder man kombiniert beide Varianten. Während Elterngeld für maximal 14 Monate gezahlt wird, kann ElterngeldPlus maximal 28 Monate bezogen werden. ElterngeldPlus ist vor allem für die Kolleg*innen interessant, die während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten möchten. Das Einkommen der Familie kann sich somit erhöhen, da ElterngeldPlus nicht auf das Einkommen angerechnet wird, wie es bei der bisherigen Variante der Fall war. Die Flexibilität erhöht sich ebenfalls dadurch, dass der Zeitraum der Elternzeit nicht mehr zwei, sondern drei Zeitblöcke bis zum Ende des 8. Lebensjahres eines Kindes umfassen kann. Dabei können von den insgesamt 36 Monaten jetzt 24 Monate und nicht wie bisher 12 Monate zwischen dem 3. und 8. Geburtstag eingesetzt werden.

Weitere Informationen sowie einen Elterngeldrechner und Beispiele sind zu finden unter: www.elterngeld-plus.de.

VERBINDLICHE KOMMUNIKATIONSPRÜFUNGEN: MEHRARBEIT ODER NICHT?

Mit den verbindlichen Kommunikationsprüfungen am Ende der 10 bzw. in der Q1 in den Fremdsprachen wird insbesondere beim Einsatz von Zweitprüfer*innen ein weiterer Anlass an den Schulen geschaffen, der eine deutliche Mehrbelastung bedeutet.

Nach durchgängiger Meinung ist insbesondere in der Sek II die Anwesenheit eines/-r Zweitprüfers/-in zwingend erforderlich. Anders als etwa bei mündlichen Abiturprüfungen stehen zusätzliche Stunden etwa durch Wegfall von Unterricht am Ende der 13 jedoch nicht als Ausgleich zur Verfügung. Viele Schulen stemmen den Ausgleich dieser

Mehrbelastung dennoch durch arbeitszeitneutrale Lösungen (z.B. Einsatz von Kolleg*innen, die aus ihrem eigenen Unterricht herausgenommen werden oder durch Freizeitausgleich).

An den Personalrat wurde nun die Frage herangetragen, ob in Fällen, in denen dies nicht vorgesehen ist, die zusätzliche Stunden als Mehrarbeit abgerechnet werden können. Die einschlägigen Rechtgrundlagen enthalten hier eine Regelungslücke, da der Mehrarbeitserslass (BASS 21 – 22 Nr. 21) diese neue Einrichtung noch nicht berücksichtigt. Der Punkt 2.2.2.4 (ebda.), in dem es um die Aufsicht bei einer Klassenarbeit bzw. einer Klausur geht, käme der Konstellation am nächsten, ist jedoch nicht identisch.

Nach intensiver Recherche und Diskussion empfiehlt der Personalrat jedoch in entsprechenden Fällen die Abrechnung als Mehrarbeit, da nach juristischer Meinung hier ein so genannter „Erst-Recht-Schluss“ vorläge, d.h., wenn Mehrarbeit bereits bei der Aufsicht von Klausuren vorliegt (s. Erlass), dann muss dies erst Recht der Fall sein, wenn eine Prüfer*innentätigkeit vorliegt, die die Klausur ersetzt. Dies gälte allerdings nur für die Zweitprüfer*innen, da die Kurslehrer*innen selbst eine Verrechnung mit der Zeitersparnis durch Wegfall der Klausurkorrektur vornehmen müssten. Es ist dabei nach unserer Auffassung auch unerheblich, ob die Prüfer*innentätigkeit über den Stundenplan angeordnet ist. Entscheidend ist, dass sie vom/von der Schulleiter/-in angeordnet wurde.

EINLADUNG

zur Personalversammlung

am Mittwoch,

09. März 2016,

13.00 bis 15.30 Uhr

in der Erich- Kästner- Gesamtschule,

Markstraße 189, 44799 Bochum