

Personalversammlung 2024 – 11.03.2024



Auch die diesjährige Personalversammlung in der Aula Lehmkuhle war wieder gut besucht – sogar zusätzliche Stühle mussten kurzfristig organisiert werden.

Herzlichen Dank an alle Anwesenden!

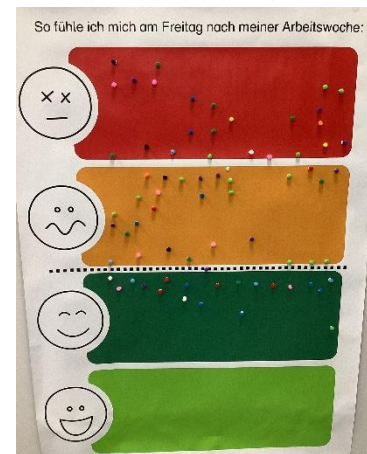
Nach den obligatorischen Formalien der Begrüßung, der Vorstellung des Tätigkeitsberichtes sowie der Tagesordnung gab die Personalratsvorsitzende, Heike Murglat, eine Rückschau über die seit der letzten Personalversammlung im März 2023 erzielten positiven Veränderungen im Schuldienst unserer Grundschulen. Besonders lobend erwähnte sie die Einstellung der zahlreichen Alltagshelfer*innen an unseren Schulen, die für die Lehrkräfte eine deutlich spürbare Entlastung im Schulalltag darstellen. Auch auf den Ebenen des Schulamtes und der Bezirksregierung hat sich die Unterstützung der Personalräte hier vor Ort bei individuellen Anträgen von Kolleg*innen (Teilzeit, Versetzung, Abordnung, Wiedereingliederung, BEM-Gespräche etc.) im Zusammenspiel mit dem hiesigen Schulamt für Kolleg*innen immer wieder positiv ausgewirkt.

Danach führte Frau Murglat mit der Darstellung der rapiden Zunahme an BEM-Einladungen (Betriebliches Eingliederungsmanagement für Beschäftigte, die innerhalb der letzten 12 Monate insgesamt mehr als sechs Wochen (42 Kalendertage) erkrankt sind), also der deutlichen Zunahme an Langzeiterkrankten unter den Beschäftigten an unseren Grundschulen, ins Schwerpunktthema der Veranstaltung ein:

Arbeitszeit in Schule – Gibt es noch Grenzen?

Frau Murglat stellte dar, dass in Beratungssituationen mit dem Personalrat immer mehr Kolleg*innen berichten, dass das geforderte Arbeitspensum an vielen Schulen einfach nicht mehr zu schaffen sei und die Kolleg*innen zunehmend gesundheitlich belastet. Massive Schlafstörungen sowie immer weniger Ruhepausen und arbeitsfreie Intervalle in der Freizeit sind nur einige der Auswirkungen der anhaltenden Überbelastung an den Schulen. Dies wertet der Personalrat als absolut alarmierende Entwicklung!

Bestätigt wurde diese Einschätzung auch mit dem Blick auf das Eingangsplakat zur heutigen Versammlung - die Anwesenden sollten einschätzen, wie sie sich am Ende der Arbeitswoche, am Freitag, fühlen: Die deutliche Mehrheit der Anwesenden klebte ihren Wertungspunkt in das orange und rote Feld der Skala und unterstrich damit beispielhaft den Grad der Erschöpfung der Beschäftigten an unseren Schulen. Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken hat Frau Murglat über die rechtlichen Grundlagen zu den folgenden Themen referiert und informiert:



➤ Arbeitszeit in Schule

Rechtsgrundlage: Arbeitszeit in Schule

Für Landesbeschäftigte in NRW gilt gemäß § 60 Abs. 1 LBG die 41 Stunden-Woche (analog für Tarifbeschäftigte § 44 TV-L)

Diese ist im Schuldienst auf die Unterrichtspflichtstundenzahl zu übertragen (VO zu § 93 Abs. 2 SchulG, BASS 11-11 Nr.1)

Arbeitszeitregelung § 60 Absatz 1 LBG

Die Arbeitszeit der Lehrer*innen gliedert sich in

Wehrdienst- und Wehrübungszeit

Wehr-Zeit
→ gesetzlich geregelt (Arbeitszeitgesetz)

VO zu § 93 Abs. 2 SchulG, BASS 11-11 Nr.1

Zeitspendenzeit

→ unentgeltliche Arbeit
→ keine Berechnung der Arbeitszeit

Zeitspendenzeit

→ unentgeltliche Arbeit
→ keine Berechnung der Arbeitszeit

➤ Erholungsurlaub

Rechtsgrundlage: Erholungsurlaub

30 Arbeitstage Erholungsurlaub im Jahr

Ferienzeiten, die über den Urlaubsanspruch hinausgehen, dienen der Fort- und Weiterbildung, der Vor- und Nachbereitung des Unterrichts sowie der Wahrnehmung anderer dienstlicher Verpflichtungen, zu der organisatorischen Vorbereitung des neuen Schuljahres

§ 10 Abs. 1 Satz 1 SGB

In der letzten Woche vor Unterrichtsbeginn des neuen Schuljahres müssen sich die Lehrer*innen zur Dienstleistung für schulische Aufgaben bereitstellen, soweit dies für die organisatorische Vorbereitung des neuen Schuljahres erforderlich ist und vorher angekündigt wurde

Lehrer*innen sind verpflichtet auch in der unterrichtsfreien Zeit an Fortbildungen teilzunehmen. Fällt eine Fortbildungsfahrt in die letzte Woche der Ferien, müssen Lehrkräfte vor Ort sein

§ 10 Abs. 1 Satz 2 SGB

30 Arbeitstage Erholungsurlaub im Jahr

Für Schulleitungen gilt, dass auch in den Schulferien die Dienstgeschäfte der Schulleitung vorzusehend wahrgenommen werden müssen

§ 10 Abs. 2 SGB

➤ Ruhepausen/Arbeitszeitgesetz

Rechtsgrundlage: Arbeitszeitgesetz

Verantwortung Arbeitgeber

Arbeitszeiten sind im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) geregelt. Die Arbeitszeiten sind im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) geregelt. Die Arbeitszeiten sind im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) geregelt.

Arbeitszeiten sind im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) geregelt. Die Arbeitszeiten sind im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) geregelt. Die Arbeitszeiten sind im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) geregelt.

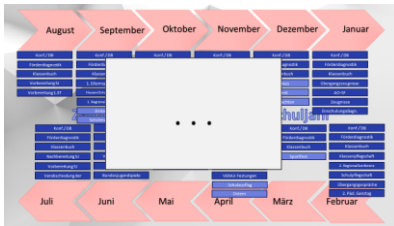
Wie sich nun insbesondere die regelmäßigen und wiederkehrenden Schulferien im Schuljahresverlauf, im Kontext des vorab dargestellten Rechtsrahmens, einbetten und bewerten lassen, hat Herr Busch im Folgenden anschaulich dargestellt:



Ausgehend von einer 41 Stunden-Arbeitswoche reduziert sich die unterrichtsfreie Zeit der Weihnachtsferien und der Osterferien um die gesetzlich vorgeschriebenen Feiertage (hier nur beispielhaft berechnet und skizziert). Darüber hinaus stehen jeder

Schule pro Schuljahr drei bis vier bewegliche Ferientage zur Verfügung, die ebenfalls entsprechend berücksichtigt werden müssen.

Wie stehen nun diese ferienbedingten *Minusarbeitsstunden* im Verhältnis zur täglichen Arbeitszeit der Lehrkräfte und Beschäftigten an unseren Grundschulen? Dazu listete der Personalrat zunächst alle, über die reine Unterrichtsverpflichtung hinausgehenden, dienstlichen Aufgaben einer Lehrkraft einer Beispielschule im Verlaufe eines Schuljahres auf:



Wie unschwer zu erkennen, gibt es inzwischen kaum noch - bis gar keine - freie Arbeitsphasen in den Schulen, in denen Lehrkräfte einfach nur ihrer originären Unterrichtstätigkeit nachgehen dürfen und von zusätzlichen dienstlichen Aufgaben zeitlich befreit sind. Im Gegenteil. Im Vorfeld dieser Versammlung hatte der Personalrat zwei Kolleg*innen gebeten, folgenden Wochenplan zur Dokumentation der Arbeitszeit exemplarisch auszufüllen:

Mehrarbeit und Minusarbeitsstunden							
	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Sonntag	Samstag
Arbeitszeit in der Schule							
Arbeitszeit außerhalb der Schule (Dienstleistungen)							
Nettoarbeitszeit	8,2 Std.	8,2 Std.	8,2 Std.	8,2 Std.	8,2 Std.		
Minusarbeitszeit	- 0,2 Std.	- 0,2 Std.					
Summe	8,0 Std.	8,0 Std.	8,2 Std.	8,2 Std.	8,2 Std.		
Summe							

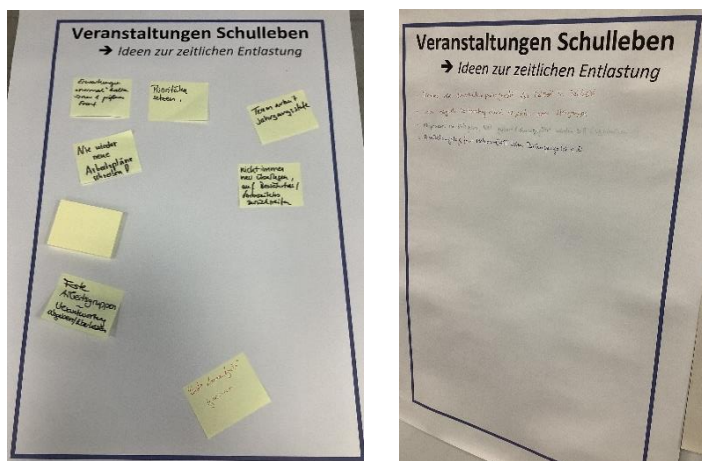
Die Dokumentation einer 28 WStd.-Vollzeitkraft ergab für diese willkürlich ausgesuchte Dokumentationswoche für die Kolleg*in eine Mehrarbeit von:

+ 10 Stunden und 54 Minuten

Dokumentationsbeispiel (28 WStd.)							
	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Sonntag	Samstag
Arbeitszeit in der Schule	10,0 Std.	10,0 Std.	10,0 Std.	10,0 Std.	10,0 Std.	0	0
Arbeitszeit außerhalb der Schule (Dienstleistungen)	1 Std.	1 Std.	1 Std.	1 Std.	1 Std.	0	0
Nettoarbeitszeit	11,0 Std.	11,0 Std.	11,0 Std.	11,0 Std.	11,0 Std.		
Minusarbeitszeit	- 0,2 Std.	- 0,2 Std.	- 0,2 Std.	- 0,2 Std.	- 0,2 Std.		
Summe	10,8 Std.	10,8 Std.	10,8 Std.	10,8 Std.	10,8 Std.		
Summe							

Folgende Entlastungsvorschläge wurden für die **Dienstplichten** notiert:

- Elternsprechtage am (auch) Vormittag! Kein Unterricht!
- Flexible Tage innerhalb der Sprechtagswochen
- Keine wöchentlichen Konferenzen bis 16.00 Uhr!!
- Übernahme von Aufsichten z.B. durch Alltagshelfer*innen
- Besprechungen online (Teams etc.)/ Abfragen online
- Gleichmäßige Verteilung von übergeordneten Pflichten -> z.B. Delfin 4
- Digitale Klassenbuchführung (z.B. SDVI, Schoolfox)
- Reduzierung der Klassengröße -> große Klassen „kosten“ mehr Zeit
- Apps für Eltern-Kommunikation (Krankmeldung etc.)
- Betreuung Schulbücherei -> Alltagshelfer*innen
- Lehrerkonferenzen auf das Minimum (60 min.) reduzieren
- Klassenfahrten gegen Tagesausflüge tauschen oder max. 1 Übernachtung
- Elternsprechtage wieder auch vormittags
- Ermäßigungsstunden für das Schreiben der AO-SF-Gutachten (SoPäds)



Folgende Entlastungsvorschläge wurden für die **Veranstaltungen Schulleben** notiert:

- Erwartungen „normal“ halten -> nur 1 größeres Event
- Prioritäten setzen
- Nie wieder neue Arbeitspläne schreiben!
- Feste Arbeitsgruppen
- Verantwortung abgeben/überlassen
- Teamarbeit Jahrgangsstufe
- Nicht immer neu überlegen, auf Bewährtes/Vorbereitetes zurückgreifen
- Termine wie Einschulungsdiagnostik für Teilzeit in Teilzeit
 - ↳ Wenn möglich Vorbereitung durch Experten oder Kleingruppe
- Absprachen im Kollegium, WAS gefeiert/durchgeführt werden soll (verbindlich)
- Entlastungstag für Mehrarbeit beim Zirkusprojekt z.B.

Nach dieser konstruktiven Gruppenarbeitsphase, in der viele sinnvolle Entlastungsvorschläge zusammengekommen sind, hat Frau Murglat kurz über das Betriebliche Eingliederungsmanagement informiert.

Hier sehen sie eine Zusammenfassung der wichtigsten Inhaltsbereiche unserer SBV-Vertretung, Philipp Martin, dazu:

Grundlagen des BEM

- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, ein BEM anzubieten, wenn ein*e Beschäftigte*r innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen – ununterbrochen oder auch wiederholt – arbeitsunfähig erkrankt ist
- Die Durchführung eines BEM-Verfahrens ist freiwillig

Wichtig ist:

- Keine große Sorge vor dem BEM
 - Es dient der reinen Information des Arbeitgebers
 - Personalrat und SBV beraten und begleiten jederzeit
- Wirklich nur dann darauf eingehen, wenn es Sinn macht über eine mögliche Wiedereingliederung oder eine Verbesserung des Arbeitsplatzes/-einsatzes zu reden
 - (bei längerfristigen Behandlungen kurze Mitteilung an die BezReg, dass es noch keinen Sinn macht)

Durchführung/Ablauf eines BEM

- Bezirksregierung/Schulamt schreiben die Betroffenen an, informieren über das BEM-Verfahren und bieten ein BEM-Gespräch an
 - Möglichkeit PR oder SBV zur Beratung zu kontaktieren
- Bei Wunsch nach Gespräch, wird dieses beim Schulamt oder der BezReg (Ausnahmefall) geführt
 - Möglichkeit PR oder SBV als Vertrauensperson mitzunehmen

Inhalte des BEM (mögliche Themen)

- Wiedereingliederung (geplant, oder gewünscht)
- Wunsch nach arbeitsorganisatorischen Veränderungen (Einsatz an der Schule, Stundenplan, Teambildungen, etc.)
- Wunsch nach Abordnung/Versetzung
- Wunsch gezielter Fortbildung
- ...

Bei Rückfragen jeglicher Art melden Sie sich bitte bei Herrn Martin oder im PR-Büro.

Nach den Berichten der Vertreterin für den Bezirkspersonalrat (Doris Feldmann) und dem für den Hauptpersonalrat (Andreas Stommel) legte der Personalrat den Anwesenden einen Resolutionsvorschlag für die Formulierung der dringlichsten Forderungen zur Entlastung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten an unseren Grundschulen vor:

Resolution Personalversammlung Grundschule 2024
Die Arbeitssituation in den Grundschulen ist für die Beschäftigten unverändert sehr belastend. Mit dieser Resolution fordern wir dringend benötigte Unterstützung, Zeit und Entlastung für die pädagogische Arbeit und den Unterricht an den Grundschulen:

- ❖ **Grundständig ausgebildetes Personal!**
 - Planstellenbesetzung mit grundständig ausgebildetem Personal
 - Deutliche Erhöhung der Zahl der Plätze für das Lehramtsstudium
 - Abschaffung des Numerus clausus als Studienvoraussetzung für die Lehramter Primarstufe und Sonderpädagogik
- ❖ **Verbesserung der Arbeitsbedingungen!**
 - Absenkung der Unterrichtsverpflichtung
 - Weitere Anhebung der Anrechnungsstunden
 - Entlastungsstunden für Klassenleitungen
 - Wiedereinführung ganztägiger Elternsprechtage
 - Entlastungszeit für größere Schulprojekte
 - Vorbereitete Konzepte (Lernanfänger/Einschulung ...)
 - Externe Durchführung und Auswertung der Vergleichsarbeiten VERA-3
 - AO-SF-Verfahren verschlanken und vereinfachen
 - AO-SF Sprache auch in der Schülingensphase
 - Stärkung der DaZ-Förderung - Anpassung des Integrationszuschlages
 - Alltagshelfer*innen ohne Anrechnung auf Lehrkräftestellen
 - Verzicht auf Konferenzen, Konzept- und Lehrplanarbeit, die keine positive Wirkung auf den Unterrichtsaltag entfalten können
 - Einhaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz
 - Absenkung des Klassenfrequenzrichtwertes
 - Deckelung der Obergrenzen von SuS in den Klassen
 - Dauerhafte Ausweitung der Zugänglichkeit an allen Grundschulen
 - Entlastungsstunden für die Erstellung von AO-SF-Gutachten
- ❖ **Multiprofessionelle Teams!**
 - Durchgehende Anwesenheit von Schulsozialarbeiter*innen an jeder Schule
 - Fachpersonal vor Ort (Schulpsycholog*innen, Therapeut*innen, Pflegekräfte)
 - Mehr Stellen für Sozialpädagogische Fachkräfte in der Schuleingangsphase
 - Mehr multiprofessionelle Fachkräfte in den Klassen 3 und 4
 - Fortführung der Beschäftigung von Alltagshelfer*innen
- ❖ **Mehr Verwaltungs- und IT-Unterstützung!**
 - Schulsekretär*in an jedem Tag der Woche
 - Mehr Verwaltungsassistent*innen – ohne Anrechnung auf die Unterrichtsverpflichtung
 - Informationstechniker*in an den Schulen
 - Digitale Ausstattung aller Lernräume (W-LAN, Projektionsfläche, Apple-TV)

- iPad für jede Lehrkraft (digitaler Unterricht)
- Ausreichend Bildschirmarbeitsplätze in den Schulen oder geeignete dienstliche Endgeräte für Lehrkräfte
- ❖ **Bessere Ausstattung an den Schulen!**
 - Ausreichend Räume für den Unterricht (Klassenräume/Differenzierungsräume)
 - Raumgröße entsprechend der Anzahl der Schüler*innen
 - Ausreichend Förderräume zur Differenzierung
 - Pausenräume für die Beschäftigten an den Schulen
 - Telefonische Notfallreichbarkeit in allen Lernräumen
 - Qualitätsstandards für die Reinigung von Schulräumen
 - Zuweisung von Lehrkräften und weiterem pädagogischen sowie nichtpädagogischen Personal nach aktualisierter Sozialindexstufe
 - Unterstützung von Standorten in sozialen Brennpunkten
- ❖ **Genehmigung von Anträgen auf voraussetzungslose Teilzeit und Versetzung!**
 - Genehmigung von voraussetzungsloser Teilzeit
 - Genehmigung von Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell
 - Genehmigung von Antragsruhestand
 - Genehmigung von Anträgen auf Altersteilzeit
 - Genehmigung von wohnortnaher Versetzung nach einer Beurlaubung oder Freistellung
- ❖ **Berufsbegleitende Qualifizierung von Quer- und Seiteneinsteiger*innen sowie Beschäftigten ohne Lehramt!**
 - Bestmögliche Qualifizierung von Seiteneinsteiger*innen und Kolleg*innen mit anderem Lehramt/ohne Lehramt
 - Zertifikatskurse auch für nicht-grundständig ausgebildete Beschäftigte
 - Anrechnungsstunden für Mentor*innen
- ❖ **Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse!**
 - Erleichterung bei der Anerkennung von Lehramtsqualifikationen aus Drittstaaten
- ❖ **Wertschätzungskampagne für die Beschäftigten in der Grundschule!**
 - Aufwertung der Berufsfelder der Grundschule in der öffentlichen Wahrnehmung
 - Angemessene Höhergruppierung aller Beschäftigten in der Grundschule

Dieser Resolutionsentwurf wurde von den Anwesenden mit großer Mehrheit beschlossen und in der Folge auch bereits vom Personalrat an unsere Stufenvertretungen bei der Bezirksregierung und beim Schulministerium sowie an die entsprechenden Handlungsträger von Kommune und Land versandt.

Wir bedanken uns bei den Anwesenden ausdrücklich für die aktive und offene Rückmeldung und Mitarbeit während der Versammlung. Sollten Sie Ihre bereits im Vorfeld der Versammlung eingereichte Frage an uns noch nicht beantwortet bekommen haben, melden Sie sich bitte bei uns.

Herzlichst,

Personalrat Grundschule Bottrop