



Schulen mit Teilstandorten

An Schulen mit Teilstandorten entsteht zusätzlicher zeitlicher Aufwand insbesondere für

- das untertägige Pendeln von Lehrkräften,
- vermehrte Aufsichten an unterschiedlichen Standorten,
- umfangreichen Koordinierungsbedarf der Lehrkräfte,
- umfangreichen Organisations- und Koordinationsaufwand der Schulleitung, z. B. bei der Stundenplangestaltung, Betreuung von Sammlungen an allen Standorten,
- standortbezogene Ganztagsangebote,
- standortbezogene Beratungstätigkeiten.

Keine neue Erkenntnis! Sie wurde in zahlreichen Gesprächen im MSW vom HPR vorgetragen. Nach fast einjährigen Beratungen in einer AG im MSW, an der neben Mitgliedern aus HPR und PR Düsseldorf auch betroffene Schulleitungen, Vertreter*innen verschiedener Dezernate aus drei Bezirksregierungen und verschiedener Referate des MSW beteiligt waren, wurden nun **„Leitlinien zum Umgang mit pädagogischen und personellen Fragestellungen an Gesamtschulen mit Teilstandorten“** im „Bildungsportal“ veröffentlicht:

<https://www.schulministerium.nrw.de/docs/Schulsystem/Schulformen/Gesamtschule/Leitlinien-Gesamtschulen-mit-Teilstandorten.pdf>

Sie sollen erste Hinweise geben, wie „im Rahmen der vorhandenen Ressourcen sowie der bestehenden rechtlichen Regelungen“ diese zusätzlichen Belastungen „so gering wie möglich“ gehalten werden können.

Insbesondere im **Pkt. 5 „Personaleinsatz der Lehrkräfte und des sonstigen Personals im Landesdienst“** wird auf die Funktion der Lehrerkonferenz hingewiesen, die es in der Hand hat, die Rechte der betroffenen Lehrkräfte z. B. in Bezug auf die Aufstellung von Stundenplänen, Aufsichts- und Vertretungsplänen etc. zu stärken. Hier erfolgen auch Hinweise u.a. auf Reisekostenerstattung und Unfallschutz.

Immerhin wird hervorgehoben: „Auf einen untertägigen Wechsel sollte nach Möglichkeit verzichtet werden, (...)“ Dementsprechend müssen Abweichungen hiervon ggf. den Betroffenen und Lehrerräten seitens der Schulleitungen erläutert werden.

Zusätzlicher Aufwand benötigt zusätzliche Ressource(n)

Die übergroße Mehrheit der AG war sich im Übrigen einig, dass der zusätzliche Aufwand nur ausgeglichen werden kann, wenn den betroffenen Schulen zusätzliche personelle Ressourcen hierfür zur Verfügung gestellt werden. Dazu muss das Schulgesetz geändert werden, weil dort in § 83 Absatz 7 verankert ist, dass für Teilstandorte „kein zusätzlicher Lehrerberuf entstehen“ darf.

Dementgegen ist dies - nur für Schulleitungen - mittlerweile in kleinem Rahmen durch den Landeshaushalt trotzdem realisiert (pro Teilstandort 7 zusätzliche Stunden!).

Der HPR wird auf dieser Basis mit der neuen Landesregierung in weitere Verhandlungen treten, um zu einer entsprechenden Änderung der rechtlichen und materiellen Rahmenbedingungen zu kommen.

Fortbildung – aber wie bitte?

Immer wieder hat der HPR mehr Zeitressourcen und konkrete Organisationsmodelle für die Schulen gefordert, damit diese die umfangreichen Fortbildungsmaßnahmen wie „Vielfalt Fördern“ oder „Schulen auf dem Weg zur Inklusion“ (mit bis zu 5 Fortbildungstagen pro Schuljahr) in der Schule umsetzen können. Schulen brauchen deutliche Hilfestellungen, damit sie aus dem Dilemma entlassen werden, entweder Unterricht ausfallen lassen zu müssen oder aber vielfältigen Vertretungsbedarf zu produzieren.

„Immer Fortbildung am ‚freien Tag‘“ !?

Wegen der - auch im Bereich „Fortbildung“ – bestehenden besonderen Belastungen von Teilzeitbeschäftigten und Eltern haben wir in der letzten Gemeinschaftlichen Besprechung mit der „alten“ Ministeriumsspitze Ende März 2017 noch einmal explizit auf die Notwendigkeit einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf hingewiesen. Die Bitte des MSW, beim Thema „Spürbare Entlastung für Teilzeitbeschäftigte“ [Zitat:] „....die Kirche im Dorf zu lassen“, war zum Glück nur eine Reaktion des MSW auf die wiederholten Appelle des Personalrats. Insgesamt konnte der HPR gegenüber früheren Gesprächen feststellen, dass die meisten Problemanzeigen des HPR im Ministerium auch in der Hausspitze angekommen sind: Staatssekretär Hecke betonte, dass Dienststelle und Personalrat bei der Analyse der Problematik nicht weit auseinanderlägen. Im Falle der Fortbildung „Schulen auf dem Weg zur Inklusion“ hat das ja auch schon zum Zugeständnis einer neuen, wenn auch zu geringen, „Systemzeit“ für die teilnehmenden Schulen geführt (s.a. HPR-INFO 01/2017).

Neue Aufgaben für QUA-LiS

Das Landesinstitut QUA-LiS (Qualitäts- und Unterstützungsagentur) in Soest hat zudem in 2018 die Aufgabe, Organisationsformen zu entwickeln, die Freiräume und Zeit für

Fortbildungen in den Schulen schaffen, die bestehenden Fortbildungsangebote aufeinander abzustimmen und zu systematisieren und endlich inklusionsspezifische Angebote für möglichst alle Fächer bereitzustellen.

Im Augenblick seien allerdings nur Lösungen ins Visier zu nehmen, die keine zusätzlichen Kosten verursachen.

Weiterqualifizierung wegen (Fach-) Lehrermangel – von der Schule selbst finanziert

Dies gilt leider auch für die Weiterqualifizierung von Lehrkräften (OBAS, VOBASOF, Zertifikatskurse, usw.), denn die dafür notwendige Entlastung müssen die betroffenen Schulen selbst finanzieren. Der HPR fordert für diese Schulen schon seit langem eine bedarfserhöhende Stellenzuweisung. Staatssekretär Hecke nennt diese Forderung berechtigt, muss aber auch hier auf zukünftige Koalitionsverhandlungen und die nachfolgenden Haushaltsberatungen für 2018 verweisen.

Der HPR wird sich auch bei der neuen Landesregierung beharrlich dafür einsetzen, dass den gewonnenen Einsichten des MSW auch die folgerichtigen und in den Schulen spürbaren Taten folgen.

Keine Mobilität beim Thema „Mobilität“

Der HPR hat – wiederholt - ein **Jobticket** für Lehrkräfte bzw. Jobfahrräder beim MSW eingefordert. Beim Thema „Umweltfreundliche Mobilität“ hat sich in der Gemeinschaftlichen Besprechung mit dem MSW jedoch gezeigt, dass man von einer Ziellinie trotz „grüner“ Hausspitze noch weit entfernt ist. Obwohl es in anderen Bundesländern - wie z.B. Hessen - inzwischen tarifvertragliche Regelungen gibt, ist ein Job-Ticket für Lehrkräfte des Landes NRW noch nicht in Sicht. Da es in NRW drei Verkehrsverbünde gibt,

steht diese Konstellation erfolgreichen Verhandlungen angeblich im Weg. Mehr Tempo käme unter Umständen in dieses Thema, wenn es in zukünftige Koalitionsvereinbarungen mit einbezogen würde.

Auch beim Abschluss eines Rahmen-Leasingvertrags für sog. „Jobräder“ zeigte sich keine Bewegung. Der Vorschlag wurde vom HPR im Gefolge eines entsprechenden Beschlusses durch die Personalversammlung in Detmold gegenüber dem MSW gemacht. Vom Ministerium werden steuerrechtliche Probleme und die Tatsache, dass es auch keine Dienstwagen für Landesbedienstete gebe, als Barrieren für einen Vertragsabschluss gesehen. Das MSW verweist auf die Gewerkschaften und Verbände, die sich dieses Themas anzunehmen und dafür „in die Pedalen“ treten sollen. Aber natürlich bleibt auch der HPR am Ball....

DITIB-Imame: Bespitzelung an Schulen?

In den letzten Monaten haben sich Befürchtungen in der Öffentlichkeit erheblich verdichtet, dass in Schulen Lehrkräfte aus der Türkei bespitzelt und angebliche Kontakte zur Gülen-Bewegung durch DITIB-Imame an die türkische Regierung und die Religionsbehörde DIYANET gemeldet wurden. Auf diese Weise werden Konflikte durch die Vernetzung von DITIB, ihrer Moscheen und Imame mit türkischen Konsulaten in die Schulen hineingetragen und der Schulfrieden gestört. Die Integrationsbemühungen des Landes werden konterkariert.

Der HPR hat diese sehr besorgniserregende Situation in der Gemeinschaftlichen Besprechung mit dem Staatssekretär Herrn Hecke thematisiert und darauf bestanden, die betroffenen Kolleginnen und Kollegen vor möglichen Gefahren und Sanktionen zu schützen und jegliche Initiativen seitens DITIB und der türkischen Konsulate in den Schulen zu unterbinden.

Die betroffenen Kolleg*innen brauchen unsere Unterstützung, es besteht durchaus die

Gefahr, dass betroffene Lehrkräfte in ihrem Umfeld sozialen Sanktionen ausgesetzt werden oder bei Bekanntgabe ihrer Namen Schüler*innen durch ihre Eltern vom Unterricht ferngehalten werden.

Im Kern stieß das Anliegen des HPR auf offene Ohren beim MSW. Unterstützung für die betroffenen Kolleg*innen wurde zugesagt. In bisher bekannt gewordenen zwei Fällen habe man mit den Betroffenen Kontakt aufgenommen und Unterstützung geleistet. Ferner wurde dem HPR zugesichert, dass in NRW in keiner Schule über das türkische Konsulat Türkischunterricht organisiert und durchgeführt wird. Wir bitten Kolleg*innen, bei Bekanntwerden solcher Fälle neben dem üblichen Dienstweg auch den HPR darüber zu informieren, damit wir diese Fälle unverzüglich dem MSW vortragen können.

Jubiläumszuwendung

Durch das Dienstrechtsmodernisierungsgesetz wird den Beamten eine Jubiläumszuwendung, gestaffelt nach Dienstjahren, in Höhe von 300 – 500 Euro rückwirkend ab dem 01.07.2016 gezahlt. Bei Beamten wird diese Zuwendung von Amts wegen gewährt. Ein Antrag ist nicht erforderlich.

Die Zahlung an tarifbeschäftigte Kolleg*innen ist im § 23 Abs. 2 des Tarifvertrags der Länder (TV-L) geregelt. Sie erhalten ebenso ein nach Dienstjahren gestaffeltes Jubiläumsgeld in Höhe von 350 – 500 Euro.

Wie bei den Beamten soll die Zuwendung automatisch erfolgen. Aber die Zahlung des Jubiläumsgeldes bei Angestellten unterliegt strengeren Ausschlussfristen gemäß § 37 TV-L: Der Anspruch erlischt, wenn er nicht **innerhalb von 6 Monaten nach Fälligkeit** geltend gemacht wird. Dies hat schon dazu geführt, dass in Einzelfällen Ansprüche verloren gegangen sind.

Mal wieder: Tarifbeschäftigte benachteiligt!

Diese wiederholt ungleiche Behandlung von Tarifbeschäftigten und Beamten hat der HPR beim MSW moniert. Das MSW betonte, es sei nunmehr sichergestellt, dass den Tarifbeschäftigten der Tag des Dienstjubiläums frühzeitig mitgeteilt wird, so dass die Jubiläumszuwendung von den Betroffenen fristgerecht eingefordert werden kann, wenn sie nicht „automatisch“ gezahlt wurde.

Das MSW sicherte dem HPR zu, dass in nachweisbaren Fällen, in denen den Betroffenen die Berechnung des Tages des Dienstjubiläums nicht mitgeteilt wurde, eine **Zahlung auch nach 6 Monaten noch möglich** sei.

Wir nehmen das MSW beim Wort und bitten die Kolleg*innen, die ein solches Schreiben nicht bekommen haben und denen das Jubiläumsgeld aufgrund der Nichteinhaltung der 6-Monate-Frist nicht ausgezahlt wird, sich **an den zuständigen Personalrat bei der Bezirksregierung zu wenden.**

Unabhängig davon wird der HPR an die Tarifvertragsparteien appellieren, dass bei den nächsten Tarifverhandlungen die Zahlung des Jubiläumsgeldes nicht (mehr) der Bestimmung der Verjährungsfrist des § 37 TV-L unterliegt.