

TÄTIGKEITSBERICHT

Personalrat für Gesamt- und Sekundarschulen, die Primus-Schule und die Laborschule

Mitglieder

Die 19 Mitglieder des Personalrats betreuen jeweils 3-4 Schulen als Ansprechpartner*innen.

Sprechstunden

Für Sprechstunden besuchten wir die Schulen drei-/viermal im Schuljahr. Die Beratung fand aber natürlich auch außerhalb der Sprechstunden über Telefon- und E-Mail-Kontakte statt.

Personalratsbüro

In der Regel ist das Büro während der gesamten Woche besetzt und die dort arbeitenden Personalratsmitglieder beantworten Mails, stehen für telefonische Beratungen zur Verfügung oder bereiten die Personalrats-sitzungen vor und nach und führen Gespräche mit den Dezernent*innen und dem Ministerium.



Personalratsarbeit in Zeiten der Corona-Pandemie

Die Corona-Pandemie prägt auch dieses Schuljahr unser Privatleben und unseren Berufsalltag. Hygienekonzepte, Infektionsschutzmaßnahmen und kurzfristige Informationen verändern unseren Schulalltag massiv und führen zu Unsicherheiten. Die Corona-Pandemie hat auch deutliche Auswirkungen auf die Tätigkeit des Personalrats.

Im Frühjahr war es den Mitgliedern des Personalrats nicht möglich, in den Räumen der Bezirksregierung zu arbeiten, da diese den Zugang für Personen, die nicht für die Bezirksregierung arbeiten, gesperrt hatte. Die Arbeit des Personalrats fand dann wochenlang zuhause per Telefon, Dienstlaptop und Videokonferenz statt. Präsenzveranstaltungen konnten ab Mai in nur sehr begrenztem Rahmen stattfinden. Die Teilpersonalversammlungen für MPT-Kräfte und für die Lehrerräte mussten aufgrund des Infektionsgeschehens abgesagt

Besprechungen

Außerdem treffen sich die Vorstände aller Schulpersonalräte zu gemeinsamen Runden Tischen, um schulformübergreifende Themen zu besprechen. Darüber hinaus nimmt der Vorstand zusammen mit den Vorständen der Personalräte der anderen Schulformen an regelmäßigen Gesprächen mit der Leitung der Schulabteilung bei der Bezirksregierung teil.

Arbeitskreise

Innerhalb der Bezirksregierung nimmt der Personalrat an den Arbeitskreisen *Inklusion* und *Arbeits- und Gesundheitsschutz* teil.

PV

Der Personalrat führt einmal im Jahr regionalisierte Personalversammlungen (PV) durch. Dies soll es allen Lehrkräften ermöglichen, mit geringem Zeitaufwand an einer PV teilzunehmen. Der Personalrat stellt dort seine Tätigkeit und die Tätigkeitsschwerpunkte des zurückliegenden Jahres dar und greift jeweils ein aktuelles Thema auf. Die Lehrkräfte haben dort die Möglichkeit, direkt mit den Dezernent*innen ins Gespräch zu kommen.

werden. Aus Mangel an entsprechenden Räumlichkeiten wurde auch das Halbjahresgespräch mit der Regierungspräsidentin bis auf Weiteres verschoben. Veranstaltungen und Termine mit überschaubarem Teilnehmerkreis wurden unter Beachtung der Abstands- und Hygieneregeln aber weiterhin durch Mitglieder des Personalrats begleitet, wie beispielsweise die Teilnahme an Auswahlgesprächen, Beratungen und Koordinierungssitzungen.

Trotz aller Widrigkeiten unterstützt der Personalrat die Beschäftigten natürlich auch weiterhin und steht bei Fragen und Problemen als Ansprechpartner zur Verfügung.

Nach dem Landespersonalvertretungsgesetz (§46 Absatz 1) ist der Personalrat verpflichtet, im Rahmen einer Personalversammlung über seine Tätigkeit zu berichten. Aufgrund der aktuellen Pandemiebedingungen hat sich der Personalrat aber entschieden, die für den November geplanten Personalversammlungen zu verschieben. Sobald es die Pandemiesituation möglich macht, wird die Personalversammlung nachgeholt. Ersatzweise legt der Personalrat diesen Tätigkeitsbericht vor, der Rechenschaft über die Arbeit des Personalrats der letzten zwölf Monate abgibt und zum anderem viele Informationen zu verschiedenen Themen enthält.

Risikogruppen

Seit der Wiederaufnahme des Unterrichts nach den Schulschließungen hat sich der Personalrat auch mit dem Einsatz von Kolleginnen und Kollegen, die zur sogenannten Risikogruppe gehören, beschäftigt und bei vielen Nachfragen beraten und unterstützt. Grundsätzlich sollten und sollen die Lehrkräfte, die dieser Gruppe zugeordnet wurden, vor einer Infektion mit COVID-19 geschützt werden, da bei ihnen von einem

Teil-PV

Neben den regulären Personalversammlungen führt der Personalrat weitere Teilpersonalversammlungen durch, die die spezifischen Fragen von Teilgruppen, wie z.B. Lehrerrät*innen, Tarifbeschäftigten, MPT-Kräften, Schulsozialarbeitern oder Teilzeitkräften behandeln. In jeder Personalversammlung besteht das Recht, Anträge zur Abstimmung an die Versammlung zu stellen, mit denen sich der Personalrat dann zu befassen hat.

HPR

Der Vorstand nimmt 4x pro Jahr an teilweise zweitägigen Sitzungen mit dem Hauptpersonalrat teil, sodass die Belange der Beschäftigten auch direkt an das Ministerium für Schule und Bildung weitergeleitet werden. Darüber hinaus tauscht sich der Vorstand regelmäßig mit den Bezirkspersonalräten der anderen Regierungsbezirke aus.

Sitzungen

Insgesamt fanden ca. 25 Personalratssitzungen teils im wöchentlichen, teils im 14-tägigen Rhythmus statt. Aktuell tagt der Personalrat je nach Verfügbarkeit der Räumlichkeiten im Wechsel in Präsenz oder per Videokonferenz.

schweren Krankheitsverlauf auszugehen war oder ist. Deswegen sollten sie nicht im Präsenzunterricht eingesetzt werden, wohl aber beim Lernen auf Distanz. Auch die Teilnahme an Konferenzen unter Einhaltung der Hygieneregeln gehörte weiterhin zu den Dienstpflichten. Im Laufe der Zeit wurden die Kriterien, die eine Zugehörigkeit zur Risikogruppe erklärten, verändert - gelegentlich auch kurzfristig -, was bei vielen Beschäftigten zu Verunsicherungen führte. Während dieser Zeit stand der Bezirkspersonalrat in regelmäßigem Kontakt mit den Dezernaten in der Bezirksregierung und dem Ministerium, dem Hauptpersonalrat, dem BAD (Berufsgenossenschaftlicher, Arbeitsmedizinischer und Sicherheitstechnischer Dienst) und den Gesundheitsämtern.

Für Schwangere galt zu Beginn ein striktes Beschäftigungsverbot, ab Ende Mai wurde dieses aufgehoben. Später wurden sie ausschließlich auf eigenen Wunsch vom Präsenzunterricht befreit. Mit dem Faktenblatt vom 03.8.2020 erfolgte keine automatische Zuordnung mehr. Schwangere Lehrerinnen und weitere an Schulen pädagogisch tätige Frauen mussten jetzt ein Attest beibringen, „eine individuelle Risikofaktoren-Bewertung im Sinne einer (arbeits-) medizinischen Begutachtung nach den Kriterien des RKI“, war jetzt Grundlage für eine Befreiung vom Präsenzunterricht. Nicht nur die Betroffenen, auch Schulleitungen hatten vielfach Verständnisprobleme, und in der Praxis ergaben sich Konflikte, bei deren Lösung der Personalrat behilflich war.

Auch Lehrkräfte, die anfänglich vom Präsenzunterricht befreit waren, da sie eine pflegebedürftige Person betreuten, konnten wir unterstützen. Zu Beginn erstreckte sich der Personenkreis auf pflegebedürftige Angehörige mit Vorerkrankungen im häuslichen Umfeld, eine einfache schriftliche Erklärung gegenüber der Schulleitung reichte aus. Anfang Juni wurde dann präzisiert, dass die zu betreuende Person einen

Tarifbeschäftigte

An den Gesamt- und Sekundarschulen, der Primus Schule und der Laborschule im Regierungsbezirk Detmold arbeiten aktuell über 1000 Lehrkräfte im Tarifbeschäftigungsverhältnis; davon sind über 300 Kolleg*innen befristet angestellt.

Diese Zahl wird sich durch den Fachkräftemangel vor allem im Bereich Lehramt erhöhen, da sich vor allem hier der Anteil der Seiteneinsteiger*innen in Zukunft vergrößern könnte. Hinzu kommt noch die wachsende Zahl der befristet Beschäftigten, mit deren Hilfe versucht wird, Lücken, die zum Beispiel durch längerfristige Erkrankungen oder Kindererziehung entstehen, zu schließen.

Lehrerräte und befristete Einstellungen

Die Lehrerräte an den einstellenden Schulen müssen verpflichtend in die Auswahl einbezogen werden. Der Personalrat festigte die Rolle der mitwirkenden Lehrerräte an den Schulen. Er macht seine Zustimmung von der dokumentierten Beteiligung des Lehrerrats und der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen abhängig. Hierzu hat der PR ein Formblatt entwickelt, das mittlerweile an allen Schulen genutzt wird.

Pflegegrad haben muss und die Lehrkraft diese Person tatsächlich betreut. Ein Arzt muss nunmehr attestieren, dass aufgrund der Vorerkrankung ein „individuell sehr hohes Risiko eines schweren COVID-19-Krankheitsverlaufs besteht.“

„Individuell“ ist seit dem Schuljahresbeginn für alle Risikogruppenmitglieder das entscheidende Wort. Es gibt keine generelle Befreiung mehr wie zu Beginn der Pandemie, auch eine Schwerbehinderung bedeutet nicht grundsätzlich die Befreiung vom Präsenzunterricht. Für diesen Kreis der Beschäftigten haben die Vertrauenspersonen der Schwerbehindertenvertretung in vielen Fällen die Beratung und Unterstützung übernommen.

Sonderregelung für das Sabbatjahr im Schuljahr 2020/2021

Den Personalrat erreichten im Frühjahr Nachfragen zur Verschiebung des Sabbatjahres. Für die betroffenen Lehrkräfte hatten die durch die Corona-Krise bedingten Änderungen privater Pläne zu einer Umorientierung bei ihrer Jahresfreistellung geführt. Auf Drängen des HPR Gesamtschule hat das Ministerium für Bildung (MSB) schließlich eine Änderung zum Sabbatjahr (Teilzeit im Blockmodell nach § 65 LBG) erlassen. Das MSB sah allerdings die Neuorientierung bei privaten Planungen von Lehrkräften nicht als Grund für eine Rückabwicklung des Sabbatjahres an. So heißt es im Erlasstext vom 13.05.2020 „Ein Anspruch auf die vorzeitige Beendigung von Teilzeit im Blockmodell oder auf die Rückabwicklung des Sabbatjahres (mit Ausnahme nicht mehr zumutbarer Teilzeiten aus familiären Gründen oder besonderer Härtefälle nach § 65 Abs. 3 LBG) besteht nicht“.

Allerdings wurde eine Ausnahmeregelung ermöglicht. In persönlichen Gesprächen mit Schulleitungen und der Personalabteilung der Bezirksregierung konnte der Personalrat bei der Rückabwicklung oder Verschiebung

Zusammenarbeit

Zu den Aufgaben des Personalrats gehört die intensive Betreuung und Beratung von Kolleg*innen in Konfliktsituationen, die diese mit ihrer Schulleitung haben. Probleme können natürlich auch an der eigenen Schule geklärt werden, denn die Schulmitwirkung sieht ausdrücklich Konzepte – z.B. Vertretungskonzept, Grundsätze zur Unterrichtsverteilung und Stundenplangestaltung usw. vor – die von der Lehrerkonferenz beschlossen werden. Allerdings gibt es Schulen im Bezirk, bei denen eigentlich selbstverständliche Umgangsformen mit transparenten Kommunikations- und Beteiligungsstrukturen nicht zum Tragen kommen. Hier vertritt der PR die Interessen der Kolleg*innen konsequent gegenüber der Dienststelle (Dezernat 44) im sogenannten „Beschwerdemanagement“ und versucht Prozesse in Gang zu setzen, die zu deutlichen Verbesserungen an diesen Schulen führen.

Diese Interessenvertretung gelingt dem Personalrat aber nur, wenn das betroffene Kollegium bzw. die betroffenen Kolleg*innen aktiver Teil dieser Auseinandersetzung werden und auch persönlich Stellung beziehen.

des Sabbatjahres behilflich sein. Es konnten dienstliche Gründe geltend gemacht und einvernehmliche Regelungen in beiderseitigem Interesse getroffen werden.

Teilzeitregelungen und Mehrarbeitserlass

Mit dem wieder aufgenommenen Unterricht nach der allgemeinen Schulschließung häuften sich auch die Fragen zum Thema Teilzeitregelung und Mehrarbeit beim Personalrat.

Lehrkräfte, die aus persönlichen oder schulinternen Gründen nicht im Präsenzunterricht eingesetzt wurden, erfüllten ihr Stundendeputat, indem sie ihre Lerngruppen im Rahmen ihres Stundenumfanges im „Distanzlernen“ unterrichteten. Für diese Aufgabe bestand keine besondere Nachweispflicht. Es kam aber immer wieder zu einem darüber hinaus gehenden Einsatz im Präsenzunterricht zum Beispiel für Vertretungsunterricht und zweifache Unterrichtserteilung in einer geteilten Lerngruppe. Dies warf entsprechende Fragen bezüglich der Vergütung auf.

Der Personalrat verwies immer wieder darauf, dass dieser zusätzliche Einsatz Mehrarbeit ist und vergütet werden muss (s. BASS 21-22 Nr. 21). Nur bei Abwesenheit einer Lerngruppe, wie nach den Abiturprüfungen, gilt eine andere Regelung (§13 Abs. 4 der ADO).

Hier konnte der Personalrat in vielen Fällen behilflich sein und die Kolleginnen und Kollegen entsprechend beraten und unterstützen und gemeinsam mit der Dienststelle für Klärungen ihrer Anliegen in den Schulen sorgen.

Stornierung von Klassenfahrten

Zum Ende des Schuljahres 2019/20 wandten sich vermehrt Lehrkräfte an den Personalrat, um sich zu der Frage beraten zu lassen, wer die eventuell anfallenden

Umfrage des PR

In der Zeit vom 24.05. - 17.06.20 wurden die Lehrerräte unserer Schulformen durch den Personalrat Gesamtschule in einem Fragebogen zum Thema *Umgang mit Corona* in den Schulen befragt. Mit der Umfrage verfolgte der Personalrat das Ziel, einen Überblick über die Ausgestaltung des Schulalltags unter Corona-Bedingen zu erhalten. Es wurden 25 Fragen zu den Themenbereichen Hygienestandards, Lehrkräfte und Unterricht gestellt. Die Umsetzung der Hygienestandards in den Schulen wurde zu diesem Zeitpunkt als positiv bewertet, allerdings sei fast nie eine zusätzliche Gefährdungsbeurteilung durchgeführt worden. Unklarheiten zeigten sich auch bei der Benennung und den Aufgaben eines Hygienebeauftragten.

Das Lernen auf Distanz verdeutlichte die Notwendigkeit dienstlicher Endgeräte. Videokonferenzen wurden zwar an vielen Schulen durchgeführt, doch stellten sie noch kein Standardinstrument im Distanzlernen dar. Insgesamt alle Lehrerräte beklagten, dass sie bei vielen Entscheidungen nicht beteiligt wurden und es kaum Mitwirkung des Lehrerrates gab.

Kosten bei einer stornierten Klassenfahrt tragen müsse. Im Laufe des Pandemiegeschehens hatte es zwei Schulmails zum Umgang mit Klassenfahrten gegeben. So mussten Klassenfahrten, die vor den Sommerferien stattfinden sollten, abgesagt und storniert werden. Die dabei entstehenden Kosten trug das Land NRW. Nach den Sommerferien, so gab das Ministerium in einer Schulmail bekannt, konnten Klassenfahrten ins Inland durchgeführt werden, sofern die Abstands- und Hygieneregeln eingehalten werden konnten. Sollten diese Fahrten storniert werden, erfolgte allerdings keine Kostenübernahme durch das Land. Diese Regelung irritierte viele Lehrkräfte, da Klassenfahrten ins Ausland abgesagt werden mussten und auch in diesem Fall das Land die anfallenden Stornokosten trug.

Um die Stornierungskosten zu decken, werden zum Teil die nicht eingesetzten Reisekosten für die Lehrkräfte genutzt und es wird weiteres Geld beim Land beantragt.

In Gesprächen mit der Dienststelle und dem Hauptpersonalrat konnte der Personalrat die Rechtslage klären und die betroffenen Personen informieren:

Bei allen Aufträgen in Zusammenhang mit Klassenfahrten unterschreibt die Schulleitung die Buchungen im Auftrag der Schulträger. Die Schulträger sind damit verpflichtet, die Kosten, die durch die Stornierung entstanden, zu übernehmen und sie sich im gegebenen Fall von den Eltern erstatten zu lassen. Der Schulträger kümmert sich auch um die Begleichung der Kosten durch die Eltern und hat dafür eine juristische Abteilung. Nicht alle Schulträger verhalten sich jedoch entsprechend.

Besteht eine Reisewarnung muss der Leistungserbringer die Anzahlung zurückzahlen. Bei einer unabhängig gebuchten Busfahrt sieht die Omnibusvereinigung es nicht so, da sie ja die Schülerinnen und Schüler transportieren könnte. Deshalb könnte es dabei zu Schwierigkeiten kommen.

Rückblick PV

Die beiden letzten Personalversammlungen fanden am 26.11. in Herford und am 27.11.2019 in Paderborn statt. Die Themenschwerpunkte waren „Umgang mit Gewalt an Schulen“ und „Neuausrichtung der Inklusion“. Dabei wurde die Personalversammlung in Herford von eindrücklichen Schilderungen der Lehrkräfte von Gewalterlebnissen in der Schule und einer Diskussion zum Thema Inklusion getragen.

In Paderborn referierte Frau Dr. Berglez - Fachbeauftragte für Schulpsychologie - über die Unterstützungsmöglichkeiten bei Gewalt an Schulen. Weiterhin wurden unter anderem zu den Themen Lohngerechtigkeit, Ausstattung der Lehrkräfte mit digitalen Endgeräten oder Schwerpunktschulen Anträge gestellt, diskutiert und beschlossen.

Diese wurden dann, wie beantragt, an den Hauptpersonalrat oder an Gewerkschaften und Verbände weitergeleitet.

Anerkennung von Arbeitszeiten

Befristet eingestellte Lehrkräfte erhalten Verträge für die Vertretung von Kolleginnen im Mutterschutz, für langzeiterkrankte Lehrkräfte oder Lehrkräfte in Erziehungszeiten. Sobald dem Personalrat die Einstellung eines/r Bewerber*in vorliegt, wird als erstes die Beteiligung von Lehrerrat, Gleichstellungsbeauftragter und ggf. Schwerbehindertenvertretung bei der Auswahl geprüft sowie die Eingruppierung in die entsprechende Entgeltgruppe und Stufe. Der Personalrat informiert sich bei Bewerber*innen mit schulfernen vorherigen Tätigkeiten über die Eignung, indem der Lebenslauf der Person von der Dienststelle angefordert wird, um Auskunft über die pädagogischen Vorerfahrungen oder einen bisherigen Unterrichtseinsatz der Person bei vorangegangenen Dienstverhältnissen zu erhalten. Bei einigen Bewerber*innen reihen sich häufig mehrere derartige Vertretungsstellen aneinander, manchmal auch mit Unterbrechungen von einigen Monaten. Der Personalrat prüft dann, inwieweit diese vorangehenden Beschäftigungsverhältnisse mit maximaler Unterbrechung von 6 Monaten schulnah waren, um die Bewerber*innen ggf. in eine höhere Stufe einstufen zu können. In vielen Fällen wird so zunächst der Einstellung zugestimmt vorbehaltlich der Einstufung, damit die Bewerber*innen schnell an den Schulen, die die Lehrkräfte dringend benötigen, unterrichten können, damit die Einstufung ggf. noch nachträglich korrigiert werden kann.

Rückforderungen

Als Novum hat die Dienststelle im vergangenen Jahr die bereits anerkannte, langfristig von Kolleginnen und Kollegen erworbene Berufserfahrung nachträglich noch einmal überprüft und diese Anerkennung zu Lasten der Kolleginnen und Kollegen revidiert. Diese Minderungen wurden dem Personalrat zur Mitbestimmung vorgelegt.

Versetzungen

Der Personalrat begleitete das gesamte Versetzungsverfahren in enger Zusammenarbeit mit dem Hauptpersonalrat.

Der Personalrat hat sich in den Verhandlungen mit den zuständigen Dezernent*innen für die Wünsche der Kolleginnen und Kollegen eingesetzt und auf die Bedeutung der vorgebrachten persönlichen Gründe hingewiesen. Aufgrund der Corona-Pandemie fanden im 2. Halbjahr leider keine Koordinierungssitzungen zwischen Personalrat und den an den Versetzungsverfahren beteiligten Dezernent*innen mehr statt.

Im Schuljahr 2019/2020 stellten 167 Lehrkräfte einen Antrag auf eine bezirksinterne Versetzung, 87 erhielten eine Freigabe. 20 wechselten an eine andere Gesamtschule, 10 an die Realschule, 8 an eine Sekundarschule, 7 an ein Gymnasium, 7 an eine Grundschule und 2 an andere Schulformen. 33 Lehrkräfte fanden keine Aufnahme an einer neuen Schule.

Den Wechsel an eine Schule in einem anderen Regierungsbezirk wünschten 27 Lehrkräfte. Es wurden 13 Freigaben erteilt. Für 6 Lehrkräfte fand sich trotz Freigabe keine neue Schule.

Mit der nachträglichen Aberkennung von Berufserfahrung waren hohe Rückforderungen an die Kolleginnen und Kollegen durch das Landesamt für Besoldung verbunden. Die Betroffenen sind von diesem Vorgehen zu Recht schockiert. Der PR hat diesen Herabstufungen nicht zugestimmt. Der PR kann der Argumentation der Dienststelle nicht folgen, die anführt, dass Berufserfahrung, die nicht detailliert "Musterarbeitsverhältnissen" des Öffentlichen Dienstes für Lehrerinnen und Lehrern entspricht, grundsätzlich nicht zu anrechenbaren Erfahrungszeiten führen kann. Dem Personalrat ist es dagegen wichtig, die real erfolgte Beschäftigung der Kolleginnen und Kollegen als Basis ihrer Einstufung heranzuziehen. Die enge Auslegung der Anerkennung beruflicher Vorerfahrung durch die Bezirksregierung enthält potenziell erhebliche Verschlechterungen auch für noch ausstehende Einstufungen. Hier werden finanzielle Ressourcen zum Nachteil einer ohnehin belasteten Beschäftigtengruppe eingespart, da im Einstufungsverfahren befristete Beschäftigte besonders häufig vertreten sind. Im Stufenverfahren der Personalräte wurden die Herabgruppierungen mittlerweile auf der Ebene von Hauptpersonalrat/Ministerium verhandelt. Die Auffassung des Personalrats konnte sich hier leider nicht in allen Punkten durchsetzen. Er sieht diese Entwicklung als Ansporn, Einstufungen weiterhin individuell genau zu prüfen und diesen bei berechtigten Einwänden weiterhin nicht zuzustimmen.

Feste Arbeitszeiten für Schulsozialarbeit und MPT-Kräfte

Wiederholt hat sich der Personalrat in unterschiedlichen Zusammenhängen und nach mehrfacher Anfrage mit dem Problem beschäftigt, dass tarifbeschäftigte Schulsozialarbeiter*innen und MPT-Kräfte im Landesdienst weit über ihre wöchentliche Arbeitszeit in der Schule anwesend sind um ihre Ferienzeiten „herauszuarbeiten“.

Digitalisierung

Gerade in den letzten Monaten hat das Thema Digitalisierung auch bei der Personalratsarbeit an Gewicht gewonnen, denn in vielen Schulen musste Distanzunterricht im Zuge der Schulschließungen organisiert werden. Im Hauruck-Verfahren wurden Lernplattformen in den Schulen ohne Mitwirkung der Lehrkräfte installiert.

Der Personalrat hat an unterschiedlichen Stellen darauf hingewiesen, dass die Einführung neuer Onlineplattformen bzw. Softwarelösungen an einer Schule laut Landespersonalvertretungsgesetz der Mitbestimmung des Personalrates unterliegt.

Den Personalrat erreichen immer wieder Fragen nach der datenschutzrechtlichen Einschätzung verschiedener Produkte auf dem Markt. Aus personalvertretungsrechtlicher Sicht lässt sich festhalten, dass LOGINEO NRW derzeit die einzige von Personalräten (auf der Ebene des Schulministeriums) in allen Aspekten mitbestimmte Online-Plattform ist. Mit ähnlichem Blickwinkel haben wir uns bisher als Personalrat mit der Einführung digitaler Schließanlagen beschäftigt, bei denen sichergestellt sein muss, dass sie nicht der Überwachung der Beschäftigten dienen dürfen.

Dies ist juristisch nicht zulässig, denn die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelt der Tarifvertrag (§ 6 TV-L, zurzeit 39 Stunden, 50 Minuten). Andere zeitliche Absprachen bedürften der Zustimmung des Personalrats. Der Erlass 21-12 Nr. 6, 3.6, der dies beschreibt, beinhaltet außerdem, dass über diesen Zeitrahmen hinaus geleistete, angeordnete Überstunden wie z.B. Konferenzen, Hausbesuche, Klassenfahrten, Elternsprechtage etc. in den Schulferien auszugleichen sind. Ebenfalls dient die Ferienzeit der Fort- und Weiterbildung und der Vor- und Nachbereitung von Projekten. Damit sollte klar sein, dass die geleistete Mehrarbeit der Schulsozialarbeiter und MPT-Kräfte zwar der Schulleitung gegenüber deutlich gemacht werden muss (indem die einzelnen Tätigkeitsbereiche z.B. aufgelistet werden), allerdings darf dies nicht in Form von Stundenauflistungen oder Stundenzetteln oder Ähnlichem verlangt werden, da dies ohne die Beteiligung des Personalrates nicht zulässig ist.

Über diesen Sachverhalt sind sich Juristen und Dezenten der Dienststelle im Klaren. Leider scheint es allerdings noch nicht an allen Schulen deutlich geworden zu sein, dass so nicht verfahren werden darf. Der Personalrat berät und begleitet Kolleg*innen in Konfliktfällen und in Gesprächen, die sich mit diesem Thema befassen. Der Personalrat ist mit der Dienststelle nach wie vor über die Konkretisierungen der Richtlinien für MPT-Kräfte im Gespräch.

Kontakt

Tel. 05231 - 711716

05231 - 711721

E-Mail bpr-ge@brdt.nrw.de

Homepage www.personalrat-ge-dt.de