

# Tätigkeitsbericht Örtlicher Personalrat beim staatlichen Schulamt Heilbronn November 2017 – November 2018

## 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](http://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/Lde/Archiv](http://www.arbeitsschutz-schule-bw.de/Lde/Archiv)

Außerdem kann man dort die Broschüre "Gesundheitsmanagement für die öffentlichen Schulen in Baden-Württemberg" von 2014 einsehen

bzw. herunterladen. Diese hat nach wie für Gültigkeit. In dieser Broschüre finden sich auch Informationen für schulinterne Fortbildungen, die man übers Regierungspräsidium beim BAD buchen kann. Frau SADin Kühnle ist für Bedienstete und Schulen Ansprechpartnerin in Gesundheitsfragen.

Auch der Gesundheitstag 2018 war wieder ein Erfolg. Auch wenn es in den Schulen nur langsam zu Veränderungen kommt, so bleibt der Arbeits- und Gesundheitsschutz ein zentrales Thema.

**Ansprechpartnerinnen zum Thema „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ innerhalb des ÖPR sind  
Christiane Ziemer und Andrea Krieg**

## Besichtigungen im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Die zweite Runde der Besichtigungen durch den BAD (B.A.D. Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH) hat an den Schulen begonnen. In der ersten Runde wurden die Bereiche **Brandschutz, Erste Hilfe** und **Sicherheitsorganisation** (A1, A2 und A3) in Augenschein genommen. Im zweiten Durchgang werden die Bereiche **Gefahrstoffmanagement** (A4) und die **Werkstätten allgemein** (C1) per Fragebogen besprochen, welche analog zu denen der ersten Runde aufgebaut sind. Außerdem wird das Protokoll der ersten Begehung durchgesprochen und es wird überprüft, ob die Punkte, die zu verbessern waren, erledigt sind. Es findet erneut eine Schulhausbegehung statt, vornehmlich unter dem Fokus der Bereiche Gefahrstoffmanagement und Werkstätten allgemein.

Die Schulleiter haben die Aufgabe, für die Sicherheit aller am Schulleben Beteiligten zu sorgen. Die Besichtigung durch den BAD dient dazu, diese bei ihrer Aufgabe zu unterstützen und abzusichern. Die Besichtigung stellt ausschließlich eine Information und Hilfe für die Schulleitungen dar, sie ist keine Kontrolle. Neben Frau Schönfinsel 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.

Wir haben im vergangenen Schuljahr an 37 Besichtigungen teilgenommen.

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 Begehungen <http://oepr-heilbronn.de/index.php/infos.html>) Zu Schutz aller Personen im Schulgebäude, ist es wichtig, dass der Krisenplan jährlich aktualisiert wird 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.

**Ansprechpartner zum Thema Besichtigungen sind  
Sabine Knapp und Hans-Peter Hesse.**

## Inklusion

Im Schuljahr 2016/17 konnte der Personalrat den Abordnungen im Rahmen der Inklusion nicht zustimmen. Inzwischen ist das vom Personalrat eingeleitete gerichtliche Beschlussverfahren beendet. Nach über einem Jahr wurde festgestellt, dass die Nichtzustimmung des Personalrats rechters war: Das Staatliche Schulamt hätte damals den Personalrat umfassend informieren müssen über die Versorgung an den SBBZ sowie in der Inklusion.

Im Frühjahr 2018 waren von Seiten des Staatlichen Schulamts bei weitem noch nicht alle Feststellungsverfahren abgeschlossen. Damit war nicht klar, wie viele Kinder einen sonderpädagogischen Bildungsanspruch haben werden, und ob sie sich für ein SBBZ oder für die Inklusion entscheiden werden. Die Regionalkonferenzen wurden abgesagt. Deshalb konnte das Staatliche Schulamt dem Personalrat die Versorgungszahlen für das laufende Schuljahr erst am Ende der zweiten Unterrichtswoche zur Verfügung stellen. Die Abordnungen in die Inklusion konnten erst in der dritten Unterrichtswoche beginnen.

Der Personalrat musste auch dieses Jahr letztendlich den Abordnungen in die Inklusion zustimmen, obwohl wir der Ansicht sind, dass diese vom Umfang her bei weitem nicht ausreichen. Das Staatliche Schulamt kann aber nur die Stunden verteilen, die da sind. Es gibt keine Sonderpädagoginnen und Sonderpädagogen, die eingestellt werden können. Eine Nichtzustimmung würde außerdem dazu führen, dass gar keine Stunden in die Inklusion gehen.

Es ist nicht unsere Aufgabe, SBBZ und allgemeine Schulen gegeneinander auszuspielen. Wir fordern deshalb alle Kolleginnen und Kollegen auf, sich über ihre Gewerkschaften dafür einzusetzen, dass mehr Sonderpädagogen und Sonderpädagoginnen ausgebildet werden, und dass mehr Lehrkräften die Möglichkeit zum Aufbaustudium Sonderpädagogik ermöglicht wird.

**Ansprechpartnerinnen zum Thema Inklusion sind Christiane Ziemer und Barbara Bürgy.**

## Personalbewegungen

Der Personalrat ist bei allen Personalbewegungen innerhalb des Staatlichen Schulamts Heilbronn – zum Schuljahresbeginn und während des Schuljahres – zu beteiligen.

Das Staatliche Schulamt hat mit uns zusammen ein höchst transparentes Verfahren entwickelt. Der Personalrat erhält vom Schulamt umfangreiche Informationen, die den Entscheidungen zu Grunde liegen. Immer dann, wenn uns ein Anhörungsbogen der betroffenen Lehrkraft ohne Zustimmung vorliegt, versuchen wir in Gesprächen mit allen Beteiligten gemeinsame Lösungen

zu erreichen. Dabei sind häufig Kompromisse notwendig.

Letztendlich entscheidet die Schulleitung nach § 41 Schulgesetz über die dienstliche Abkömmlichkeit einer Lehrkraft. Der Personalrat kann zwar nachfragen und die Argumente prüfen, aber nicht grundsätzlich in Frage stellen. Die Aufgabe des Personalrats ist es, in diesen Situationen die Rahmenbedingungen so optimal wie möglich zu gestalten.

**Ansprechpartnerinnen zum Thema Personalbewegungen sind Christiane Ziemer, Brigitte Sayer und Joachim Blaesse.**

## 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 Kolleginnen und Kollegen während der Probezeit durch Unterrichtsbesuche und Beurteilungen von den Schulleitungen erhöht. Hierbei kann es zu Schwierigkeiten oder Problemen zwischen Kolleginnen und Kollegen und/oder der Schulleitung kommen.

Im zurückliegenden Tätigkeitsjahr ist uns aufgefallen, dass sich junge Kolleginnen und Kollegen während der Probezeit kaum zur Beratung an uns wandten. Teilweise wurden Beratungen erst dann angefragt, wenn 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 Kolleginnen und Kollegen, die sich noch in der Probezeit befinden, dazu ermuntern, sich bei Konflikten mit Kollegen oder Schulleitungen vertrauensvoll an uns zu wenden. Gerne unterstützen wir Sie bei Ihrem Anliegen oder Ihrer Frage und erarbeiten ggf. gemeinsam Lösungsmöglichkeiten.

**Ansprechpartnerinnen zum Thema „Neu im Dienst“ sind Sarah Quinzer und Christiane Ziemer**

Auch im vergangenen Jahr gab es zum Thema MAU zahlreiche Beratungsanfragen. 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. Ein Schulfest, ein Schullandheimaufenthalt sowie die Einschulungsfeier am Samstag sind zwar viel Arbeit, aber kein Mehrarbeitsunterricht. Mehrarbeitsunterricht muss durch Freizeitausgleich abgegolten oder bei Überschreiten der „Bagatellgrenze“ finanziell vergütet werden.

2015 wurde eine **Rahmenvereinbarung Mehrarbeitsunterricht** zwischen dem ÖPR und dem SSA Heilbronn abgeschlossen. Sie kann auf der Homepage des ÖPR eingesehen werden und gilt auch in Zeiten schlechter Lehrerversorgung. Die Schulen waren aufgefordert, **schulinterne Vereinbarungen** abzuschließen und diese dem örtlichen Personalrat zur Beteiligung vorzulegen. Es stellt sich heraus, dass es an sehr vielen Schulen zwar ein solches Vertretungskonzept gibt, dieses aber häufig nicht (mehr) eingehalten wird. Schulleitungen stehen unter Druck: **Die Versorgung an den Schulen ist absolut unzureichend, es gibt keinerlei Spielraum für Vertretungen.** Die vor allem an Grundschulen und Gemeinschaftsschulen immer noch verbreitete Vorgehensweise, dass gar kein Unterricht ausfallen darf, entspricht zwar den Erwartungen der Eltern, kann aber nicht mehr umgesetzt werden: 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. Lehrkräfte drohen bei einem solchen Vorgehen zu erkranken, dann ist nicht einmal Betreuung mehr möglich. **Die Sicherheit der Kinder sowie die Gesundheit der Lehr-**

**kräfte müssen Vorrang haben vor dem Anspruch einer lückenlosen Betreuung.** 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 Kolleginnen 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!“)

**Bitte wenden Sie sich bei Fragen zu MAU an Barbara Bürgy oder Joachim Blaesse**

Im Mai 2018 ist das neue Europäische Datenschutzgesetz in Kraft getreten. Ob wohl der Datenschutz schon immer einen hohen Stellenwert im Bildungsbereich hatte, schlagen zurzeit die Wogen sehr hoch. Jede Schule muss einen Datenschutzbeauftragten bestellen. Vor der Bestellung ist der ÖPR zu beteiligen. Findet die Schule keine geeignete Person, kann die Schule die behördliche Datenschutzbeauftragte am Staatlichen Schulamt Heilbronn schriftlich bestellen und informiert zeitgleich den ÖPR. Eine formale Beteiligung der Perso-

nalvertretung ist in diesem Fall nicht nötig, da eine pauschale Zustimmung erteilt wurde.

Der ÖPR und die behördliche Datenschutzbeauftragte am Staatlichen Schulamt Heilbronn werden in einer Arbeitsgruppe Entlastungsmöglichkeiten für die Schulen erarbeiten.

**Ansprechpartnerinnen zum Thema „Datenschutz und Digitalisierung sind Christiane Ziemer und Joachim Lanzenberger**

## Fortbildung

In gewohnter und guter Weise wurde der Personalrat im vergangenen Schuljahr vor der Ausschreibung bei allen Fortbildungsveranstaltungen beteiligt, die das Staatliche Schulamt Heilbronn angeboten hatte.

Auf Grundlage des Landespersonalvertretungsgesetzes und der bereits seit 1994 existierenden Dienstvereinbarung zu Fortbildung zwischen dem Örtlichen Personalrat und dem Staatlichen Schulamt Heilbronn prüft der Personalrat vorgelegte Fortbildungen auf folgende Kriterien:

- Kostenfreiheit
- Freiwilligkeit
- Ausschluss von Werbung
- saubere Trennung von amtlichen und nichtamtlichen Fortbildungen
- Termine während der Dienstzeit
- ausreichende Mittagspause bei Nachmittagsveranstaltungen.

Das Fortbildungsprogramm für das Schuljahr 2018/19 wurde dem Personalrat bereits am Ende des Schuljahres zuvor durch das Staatliche Schulamt Heilbronn zur Beteiligung vorgelegt.

Wieder gibt es terminlich festgelegte Fortbildungen, was der Personalrat sehr begrüßt. Für schulinterne Fortbildungen gilt der Grundsatz: Jede Schule kann beim Staatlichen Schulamt schulinterne Fortbildungen beantragen und diese – wenn noch Platz ist – für andere Schulen öffnen. Diese Fortbildungen und sog. Abrufveranstaltungen unterliegen der Beteiligung des Personalrats.

Zustimmen muss der Personalrat auch sogenannten „Wunschkursen“ des Staatlichen Schulamtes bei den Akademien für Lehrerbildung, z.B. in Bad Wildbad. Fortbildung und Professionalisierung sind ein wichtige Bausteine des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Darum darf Fortbildung nicht gegen Unterrichtsausfall ausgespielt werden. Ganztägige Fortbildungen sind effektiver als reine Nachmittagstermine. Aus diesem Grund setzte sich der Personalrat beim Staatlichen Schulamt wiederholt für ganztägige Veranstaltungen und sog. Fachtage ein. Auf Fortbildungen freier Träger (Kirchen, Sportverbände, aim usw.) hat der Personalrat keinen Einfluss.

**Ansprechpartner zum Thema Fortbildung ist Harald Schröder.**

## Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Im zurückliegenden Tätigkeitsjahr bestand unsere Arbeit im ÖPR einmal aus beratender Tätigkeit zu folgenden Bereichen:

- TV-L Tarifvertrag Länder, Eingruppierung und Stufenzuordnung
- KV – Verträge / Erfüller und Nichterfüller
- Tätigkeitsbereiche und Arbeitszeit der Pädagogischen Assistentinnen und Assistenten
- MAU im Arbeitnehmerbereich
- Fragen zu längerer Erkrankung und BEM – Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Weiterarbeit nach Renteneintritt

Am 11. Juni 2018 fand die diesjährige Teilpersonalversammlung statt. Frau Bärbel Etzel-Paulsen, Arbeitnehmervertreterin und stellv. Vorsitzende im Bezirkspersonalrat (BPR), kam als kompetente Referentin zu uns. Am Anfang erfragte sie, ob die vereinbarten Tarifergebnisse der letzten Tarifrunde bei den Beschäftigten jetzt endgültig umgesetzt wurden. Hier bitte entsprechend selber auch prüfen. Sie informierte darüber, dass die Fortbildungsmittel für die PÄD. ASS am Seminar für dieses Schuljahr gestrichen wurden. PÄD. ASS wird angeraten mit Lehrkräften, im Team, Fortbildungen zu besuchen.

Ein großer Themenbereich waren die neuesten Informationen zum Thema Rente. Die rechtliche Situation von befristet Beschäftigten (Erfüller/ Nichterfüller) und die ersten Vorüberlegungen zu der anstehenden Tarifrunde Anfang des neuen Jahres wurden erläutert. Hier braucht es, wenn die neuen Tarifverhandlungen starten, alle nur erdenkliche Unterstützung.

In diesem Schuljahr ist die Personalsituation angespannter denn je. Die KV – Listen sind leer. Es wurden 28 Gymnasiallehrkräfte für die Qualifizierung zum GS – Lehrer/in gefunden. Zudem unterstützen eine Vielzahl von Pensionären und Nichterfüllern, um die Personalnot zu bewältigen. Für tarifbeschäftigte Lehrkräfte besteht ebenfalls grundsätzlich die Möglichkeit der Weiterarbeit nach Erreichen der Regelaltersgrenze.

Im Frühjahr 2019 planen wir die nächste Teilpersonalversammlung.

**Ansprechpartnerin für alle Arbeitnehmerfragen ist Brigitte Sayer**

Aufgaben des Personalrats ist es, die Beschäftigten über ihre Rechte zu informieren. Aus diesem Grund finden Sie auf unserer Homepage aktuelle Infos zu diesen Themen:

- Mutterschutz
- Infektionsrisiko
- Mutterschutz: Informationen für Schulleitungen
- Elternzeit
- Teilzeit und Beurlaubung
- Familien- und pflegerechter Stundenplan
- Urlaub für erkrankte Kinder und Angehörige

### Mutterschutz

Seit 1. Januar 2018 gilt ein neues Mutterschutzgesetz, das in der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung auch für Beamtinnen umgesetzt wird. 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 pflegerechter 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.

**Ansprechpartnerin für Fragen rund um Kind und Pflege ist Barbara Bürgy**

## Zusammenarbeit mit der Vertrauensperson der Schwerbehinderten

Im Oktober 2018 fand die Wahl der Vertrauensperson der schwerbehinderten Lehrkräfte im Bereich des Staatlichen Schulamtes Heilbronn statt.

Vertrauensperson der Schwerbehinderten ist weiterhin **Birgit Berger**, die gleichzeitig auch im Personalrat vertreten ist. Ihre Stellvertreter sind **Volker Müller** 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 GHWRS-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 3775