

# Personalrat

## aktuell



# Inhalt

## SWK-Studie - Fluch und kein Segen

## Fit durch den Winter Ellens Möhrensuppe

## PR-Infotag in Stade

## Termine:

Termine für Seminare und Spezialschulungen findet ihr im Innenteil dieser Ausgabe



## Die Verbände im Internet

blv-nds.de  
vlwn.de



### SWK-Studie

## Fluch und kein Segen

*Die Ständige Wissenschaftliche Kommission (SWK) der Kultusministerkonferenz hat Empfehlungen zur Behebung des akuten Lehrkräftemangels ausgesprochen.*

Aus Sicht der Personalräte gehen die vorgestellten Maßnahmen der SWK eindeutig in die falsche Richtung, nämlich zu Lasten der Beschäftigten.

### Belastung ist bereits hoch

Es kann nicht sein, dass jetzt diejenigen bestraft werden sollen, die in den letzten Jahren durch Pandemie, Unterricht mit

### 1. Verlängerung der Lebensarbeitszeit

Bei den älteren Lehrkräften sieht die SWK ein Potential in der Verlängerung der Lebensarbeitszeit und einen Wegfall der Altersteilzeit. Wenn wir diese Vorschläge in den Blick nehmen, so verdrängen wir, dass es in den letzten Jahren einen Anstieg von Dienstunfähigkeiten bei den Lehrkräften gegeben hat. Für das Phänomen der



heterogenen Klassen, digitale Transformation des Unterrichts, Implementierung der Inklusion, Einführung diverser Erlasse im letzten Jahr (BNE, Demokratieerlass) über das Maß hinaus belastet wurden. Die Fehler wurden im MK gemacht, das die Lehrkräfteausbildung nicht priorisiert hat.

Dienstunfähigkeiten ist die Erhöhung der Altersgrenze und der Wegfall der Altersteilzeit keine Lösung. Vielmehr müssen wir uns fragen, welche Rahmenbedingungen tragen dazu bei, unsere Kolleginnen und Kollegen bis zur Pensionierung im System zu halten. Die Rahmenbedingungen, die zurzeit herrschen, sind offensichtlich nicht geeignet. Wir benötigen vielmehr die versprochene Rücknahme der vor Jahren gestrichenen Altersermäßigungsstunden.  
weiter nächste Seite

**Was bedeuten die Maßnahmen der SWK und wie wirksam sind sie? Hier kommt unsere Analyse.**

# SWK-Studie - Fluch und kein Segen (Fortsetzung von Seite 1)

## 2. Teilzeitarbeit begrenzen

Tatsache ist, dass bereits jetzt nicht mehr jeder gestellte Teilzeitantrag genehmigt wird. Wir müssen uns auch fragen, welche Gründe für die Beantragung von Teilzeit vorliegen. Neben der Teilzeit für die Kindererziehung und die Pflege von Angehörigen, ist ein weiterer wichtiger Grund die Überbelastung von Lehrkräften, die sich gerade am Beginn ihrer Dienstzeit befinden. Immer häufiger wird der Grund genannt, dass der Wunsch nach gutem Unterricht der allgemeinen Belastung gegenübersteht. Um guten Unterricht zu leisten, verzichten viele auf Verdienst und Pensionsansprüche. Wenn wir diesem Grund nicht Rechnung tragen, produzieren wir ausgebrannte und langzeiterkrankte Lehrkräfte, die unserem ohnehin schon ausgebluteten System nicht mehr zur Verfügung stehen!

## 3. Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung

Das Konzept der Vorriffstunden ist nicht neu. Vielmehr sind viele der damals verpflichtenden Arbeitszeitkonten nicht – wie vorgesehen – durch Freizeitausgleich abgebaut worden. Da ein Freizeitausgleich eine zu große Lücke in die Unterrichtsversorgung gerissen hätte, wurde den Kolleg:innen angeboten, sich die angesparten Stunden auszahlen zu lassen. Auch ein Verschieben des Abfeierns der bereits geleisteten Stunden wurde empfohlen und belohnt.



Für einen Zuwachs an lehrendem Personal hat das Ganze nicht geführt. Es wäre auch jetzt nicht zielführend, da die SWK die Zeit des Mangels mit mindestens 20 Jahren angibt.

## 4. Flexibilisierung durch Hybridunterricht

Die SWK hat treffend den Begriff „Hybridunterricht“ definiert. Bisher ist Hybridunterricht für Schüler:innen genutzt worden, die aus gesundheitlichen Gründen nicht am Unterricht in der Klasse teilnehmen können. Hört man den Lehrkräften zu, so ist diese Situation als belastend empfunden worden. Die Idee, nun neben dem eigentlichen Unterricht in einer Klasse, eine weitere Klasse gleichzeitig über Videokonferenz zu beschulen, setzt allerdings dem Ganzen die Krone auf. Schule hat neben

der Wissensvermittlung, die auf diesem Wege zu kurz kommt, auch einen pädagogischen Auftrag. Dieser pädagogische Auftrag bleibt dabei auf der Strecke. Der Wunsch der Lehrkräfte, ihren Lehrauftrag qualifiziert zu erfüllen, wird missachtet. So hält man keine Lehrenden im Dienst und gewinnt keine weiteren Lehrkräfte hinzu.

## 5. Anpassung der Klassenfrequenzen

Die Erkenntnis, dass Klassengrößen und Leistungsfähigkeit nicht isoliert betrachtet werden können, ist nicht neu. Eine Erhöhung der Klassenfrequenz dort vorzunehmen, wo die Räumlichkeiten das hergeben, ohne weitere Faktoren in den Blick zu nehmen, ist wohl eher kurzichtig. Die in vielen Teilen heterogenen Klassen an den BBS zu größeren Einheiten zusammen zu fassen, wäre kontraproduktiv und würde Unterrichtsqualität reduzieren. Die Professor:innen vergessen, dass Schulen keine Universitäten sind, wo man mit 500 leistungsfähigen und-willigen Studierenden eine Vorlesung hält.



## 6. Zusammenfassung von Lernstandorten

Die Idee der SWK kleine BBS zu größeren organisatorischen Einheiten zusammenzufassen, führt im berufsbildenden Bereich eher dazu, dass sich Unternehmen entschließen, keine Ausbildungsplätze mehr anzubieten, da die schulische Ausbildung nicht mehr in der Nähe der Auszubildenden stattfindet. Der Fachkräftemangel wird durch ein solches Vorgehen nicht behoben, sondern eher verstärkt.

Schulen, in herausfordernden Lagen, können mit den bisher bestehenden hohen Frequenzen weiterarbeiten. Hier ist offenbar nur der Fachkräftemangel, jedoch nicht die Qualität des Unterrichts und die Belastbarkeit der Lehrenden in den Blick genommen. Attraktiver wird der Lehrerberuf dadurch nicht.

## Welche Vorschläge der SWK sind sinnvoll?

Geeignet ist die Entlastung der Lehrkräfte von Organisations- und Verwaltungsaufgaben, sodass die Kolleginnen und Kollegen wieder zu ihrem eigentlichen Tagesgeschäft zurückkehren können. Hier liegt dem MK ein mit den Verbänden gemeinsam entstandenes Konzept vor. Mit den multiprofessionellen Teams, bestehend aus angestellten Beschäftigten, würde man eine deutliche Entlastung erreichen.

## Was müsste grundsätzlich geschehen?

Auch das Anerkennen von im Ausland erworbenen Abschlüssen kann eine geeignete Maßnahme sein, um Lehrende zu gewinnen.

Zudem müssen die Studienmöglichkeiten für den Lehramtsberuf endlich ausgebaut werden. Die Universitäten müssen finanziell einen Ausgleich erhalten, wenn Studierendenzahlen und Kosten des Studiengangs auseinanderlaufen.

## Unser Fazit

Auch die berufliche Bildung benötigt eine Zeitenwende oder einen Doppel-Wumms. Personal für die BBS kann man nur gewinnen, wenn auch die Rahmenbedingungen passen. Ausbau der Hochschulausbildung, eine gute Ausstattung der Schulen, angemessene Bezahlung der Beschäftigten, flexible Arbeitszeitmodelle, gute Aufstiegsmöglichkeiten, ausreichend Unterstützung vom MK und von den RLSB (z. B. zusätzliche CARE-Stellen an den RLSB), verlässliche Vorgaben aus dem Kultusministerium wären ein erster Anfang.

**Wir bleiben dran, Hand drauf!**

## Berufsfachschule dual

Die zum Schuljahr 2025/26 neu geplante Berufsfachschule dual wirft aus Sicht der Stufenvertreterinnen und Stufenvertreter zahlreiche Fragen auf.

In der kommenden Ausgabe werden wir auf dieses Thema intensiv eingehen.



## Schulungen für Personalräte

### PR-Info-Tage

**28.02.2023 10:00 Uhr in Braunschweig Michel-Hotel – Beamtenversorgung u.a.**

**25.04.2023 10:00 Uhr in Hannover Hotel Plaza – BFS dual Frau Emig**

**03.-04.05 2023 Spezialschulung „schwierige Gespräche Teil 3“, LWH Lingen**

**Neue Termine für die geplanten Fortbildungen: <https://vlwn.de/personalrat-schulungen/>**

## Weitere Schulungsangebote

**02.03.23- Versicherungs- und Vorsorge-Check- Online**

**06.03.23- Das Erasmus+ Programm-Hannover**

**08.04.23 - Schulrecht Schulleitungsmitglieder - Osnabrück**

**06.06.23 - Vorbereitungs-Workshop auf ein Bewerbungsverfahren - A15**

**27.06.23 - Juni 27 - Schulrecht für Lehrkräfte und Referendare**

**Anmeldung unter: [blv-nds.de/service/veranstaltungen/](https://blv-nds.de/service/veranstaltungen/)**



## Hallo liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Redaktionsteam des PR-Aktuell wünscht euch allen ein erfolgreiches und gesundes Jahr 2023. Wir hoffen, eure Zeit in den Pausen auch dieses Jahr mit interessanten Berichten, rechtlichen Fragestellungen und Mitteilungen aus allen Bereichen der beruflichen Bildung informativ zu gestalten. Zudem haben wir eine neue Rubrik eingeführt, ganz nach dem Motto „Bildung geht auch durch den Magen“, in der wir euch leckere Rezepte vorstellen. In dieser Ausgabe beginnt Ellen mit der Möhrensuppe.

Viel Spaß beim Schlemmen wünscht euer Redaktionsteam



Fit und gesund durch den Winter

## Möhrensuppe mit Ingwer

### Zutaten:

700 g Möhren; 1 Zwiebel; 20 g Ingwer; 2 EL Pflanzenöl; 1l Gemüsebrühe (selbstgemacht oder Instant); 100 ml Orangensaft; 1 EL Currysüppchen; 1 TL Honig; Salz und Cayennepfeffer je nach Bedarf



### Ablauf:

- 1 Das Gemüse, den Ingwer und die Zwiebel waschen, schälen und in grobe Würfel schneiden.
- 2 Öl in einem Topf erhitzen und das Gemüse, ohne Zwiebel, mit dem Ingwer 2-3 Min. darin andünsten.
- 3 Die Zwiebel mit den übrigen Zutaten in den Topf geben, aufkochen und bei mittlerer Temperatur ca. 20 Min im geschlossenen Topf köcheln lassen.
- 4 Die Suppe mit dem Pürierstab pürieren.
- 5 Mit Salz und Cayennepfeffer die Suppe nach Belieben würzen.

**Variationen:** 200 ml Kokosmilch oder 3-4 EL Sahne unter die fertige Suppe rühren.

Habt ihr noch interessante Rezeptvorschläge? Dann gerne mailen an: [e.rollwage@blv-nds.de](mailto:e.rollwage@blv-nds.de)

## PR-Infotag in Stade

*Infotage jetzt in allen Regionalabteilungen*



Am 17. Januar 2023 fand der erste PR-Infotag der Verbände für Schulpersonalräte im Bezirk Lüneburg statt.

Die Arbeitspsychologin des RLSB Lüneburg, Jessica Rothe (Bild), setzte den thematischen Schwerpunkt der Veranstaltung mit Einblicken in ihre Arbeit im Bereich Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement und gab Anregungen zum Umgang mit psychischen Belastungen, mit denen speziell Personalräte in ihrer Arbeit konfrontiert werden.

Unsere Stufenvertreterin im Schulhauptpersonalrat, Annette Hermes, stand den Personalräten ebenfalls beratend zur Seite. In einem regen Austausch und vertraulichen Gesprächen wurde schnell deutlich, dass dieses Format bei den Teilnehmenden gut ankommt. Deshalb werden wir die PR-Infotage der Verbände auch im Bezirk Lüneburg etablieren.



**Schulhauptpersonalrat im Kultusministerium**  
Marcus Schlichting, Annette Hermes, Sven Höflich



**Schulbezirkspersonalrat in Braunschweig**  
Ellen Rollwage, Ralph Böse, Martin Kaiser



**Schulbezirkspersonalrat in Hannover**  
Thorsten Kramer  
Linda Spang



**Schulbezirkspersonalrat in Lüneburg**  
Birgit Schlieper



**Schulbezirkspersonalrat in Osnabrück**  
Ingrid Frenkel  
Peta Sachse