



# HAUPTPERSONALRAT GESAMTSCHULEN, SEKUNDARSCHULEN UND PRIMUS-SCHULEN

BEIM MINISTERIUM FÜR SCHULE UND BILDUNG  
DES LANDES NORDRHEIN-WESTFALEN

INFORMATION

XV

MAI 2026

NUMMER: 04/26

**Themen:** Novellierung der Allgemeine Dienstordnung – Arbeits- und Gesundheitsschutz – KIMADU – Schulentwicklung nur mit Augenmaß!

**Liebe Kolleginnen und Kollegen,**

der Hauptpersonalrat hat den Entwurf der neuen Allgemeinen Dienstordnung erhalten und wird sich auch hier gegen jegliche Arbeitszeitverdichtung und Erhöhung der Arbeitsbelastung der Kollegen und Kolleginnen, die der durch das MSB vorgelegte Entwurf intendiert, verwehren.

## **1. ADO Novellierung (Allgemein Dienstordnung) – im Entwurf zur Mitwirkung vorgelegt. WAS KOMMT DA AUF UNS ZU?**

Die ADO ist eine für alle Beschäftigte an Schulen wichtige Verwaltungsvorschrift, die den Schulbereich wichtige Gesetze und Verordnungen übersichtlich zusammenstellt und für alle Schulformen gilt. Somit sind dort viele Anweisungen enthalten, an die sich die Beschäftigten zu halten haben, wie Aufgaben einer Lehrkraft, Aussagen zu Mehrarbeit und Arbeitszeit und vieles mehr. Der Hauptpersonalrat hat diese nun **zur Mitwirkung** vorgelegt bekommen. Eine Neuerung, die Einführung sogenannter Kooperationsgespräche, ist ihm **zur Mitbestimmung** vorgelegt worden.

### ***Mitwirkung und Mitbestimmung***

Grundlage für die Frage, ob eine Maßnahme der Mitwirkung oder Mitbestimmung unterliegt ist das Landespersonalvertretungsgesetz NRW (LPVG).

Darin sind diverse **Aufgabenbereiche des Personalrats** benannt, z.B.: „Dienststelle und Personalvertretung arbeiten zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben und zum Wohle der Beschäftigten [...] vertrauensvoll zusammen.“ (§ 2 Absatz 1). Dabei gilt: „Der Personalrat ist zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihm sind die dafür erforderlichen Unterlagen vorzulegen.“ (§ 65 Absatz 1). Wenn also zum Beispiel „Beteiligungspflichtige Personalangelegenheiten“ vorliegen, kann es sich um eine **Mitwirkung** oder **Mitbestimmung** handeln. Die **Mitwirkung** ist die schwächere der beiden Beteiligungsformen. Die Personalvertretung kann im Rahmen der Mitwirkung auf Änderung dringen, zu Gesprächen einladen und ein Thema erörtern, aber schlussendlich trifft die Dienststelle die Entscheidung (§73). Bei der **Mitbestimmung** hingegen kann die Dienststelle erst bei der Zustimmung der Personalvertretung eine Maßnahme rechtswirksam durchführen (§ 66).

### ***Und was hat das alles mit der neuen ADO zu tun?***

Ganz überwiegend hat das **Ministerium** in Bezug auf den Entwurf der ADO die **Einschätzung getroffen**, dass die meisten Änderungen der Mitwirkung und nicht der Mitbestimmung unterliegen. Mit dieser Einordnung als Maßnahme der Mitwirkung **versucht** es der **unliebsamen Kritik der Hauptpersonalräte** zu entgehen, das Verfahren zu vereinfachen, um so **Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten** leichter durchzuboxen. Die Motivation der Dienststelle, eine Einigung im Sinne des Wohles der Beschäftigten mit der Personalvertretung innerhalb der Mitwirkung zu erzielen, ist dabei nicht sehr groß. Im Entwurf der neuen Allgemeinen Dienstordnung sind folgende Aspekte enthalten, in denen wir Mitwirkung und vielfach Mitbestimmung sehen und einfordern:

### ***Was vorgesehen ist ...***

#### **Schulleiterinnen und Schulleiter**

- Die Schulleiterinnen und Schulleiter werden nun mehr als **Vorgesetzte** bezeichnet.

- Sie erhalten die Möglichkeit die **Weiterentwicklung des Unterrichts** über vorher angekündigte **Unterrichtsbesuche** bei den Lehrkräften zu unterstützen.
- Eine **Klassenleitung** braucht von der Schulleiterin oder dem Schulleiter nicht mehr im Benehmen mit der Lehrkraft bestimmt zu werden. Die Formulierung „im Benehmen“ soll entfallen.
- Zu den Aufgaben des Schulleiters oder der Schulleiterin gehört es explizit nicht mehr Unterricht zu erteilen.
- Die Schulleiterin oder der Schulleiter soll im Entwurf die **Personalführung** auch auf der Basis von **Personalgesprächen** umsetzen, sogenannten **Kooperationsgespräche**. Bei den regelmäßigen Kooperationsgesprächen handelt es sich um ein Angebot der Schulleitenden an die Lehrkräfte. Diese Kooperationsgespräche wollen vorbereitet, durchgeführt und nachbereitet werden. Sie brauchen Dokumentation und Standards. Dies lässt der Entwurf offen. Hier wird eine zusätzliche und umfangreiche Aufgabe neu in die ADO eingeführt.
- Es ist nun auch möglich, **kurzfristig** zu **Dienstbesprechungen**, i.d.R. in Präsenz einzuladen. Dies ist in der noch geltenden ADO durch die Formulierung in „dringenden Fällen“ eingeschränkt.
- Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter soll **stärker Unterrichtsausfall vermeiden**: Zum Beispiel soll dies durch die Minimierung der Ausfallzeiten im Rahmen der nicht-schriftlichen Prüfungen im Abitur geschehen (Reduzierung der Studientage). Zusätzlich sollen gemeinschaftliche Kollegiumsveranstaltungen grundsätzlich außerhalb der Unterrichtszeiten stattfinden.

## Lehrkräfte

- Lehrkräfte werden zur Nutzung bereitgestellter Lehr- und Lernsysteme sowie der Arbeits- und Kommunikationsplattformen **verpflichtet, ohne** aber allen Lehrkräften landeseitig die dafür **notwendigen digitalen Endgeräte** zur Verfügung zu stellen.
- Sie werden nun auch verpflichtet zur „**Erteilung** von **Unterricht** mit **räumlicher Distanz** in **engem** und **planvollem Austausch**“. Mit dieser etwas ungeraden Formulierung wird die in der Distanzlernverordnung noch mögliche analoge Form Geschichte.
- Der Schulkompass 2030 ist einbezogen worden: Lehrkräfte sollen im Rahmen der „**evidenzbasierten Schulentwicklung**“ **mitwirken**.
- Lehrkräfte sollen die Dokumentation der **Förderung** und die **Erstellung** von **Förderplänen** im **gemeinsamen Lernen** erledigen. Wie die konkrete Aufgabenverteilung aussieht, bleibt der Schule überlassen.
- ⊖ Es besteht die **Verpflichtung** der **Lehrkräfte** zur **Anwesenheit** bei kurzfristig anfallendem Vertretungsunterricht. **Bereitschaftsstunden** werden begrifflich neu in die ADO eingeführt. Dies ist problematisch, da die sächliche Ausstattung für die Unterrichtsvor- und -nachbereitung nicht annähernd ausreichende und bedarfsgerechte Arbeitsplätze zur Verfügung stehen.
- Die schon in der alten ADO festgelegte individuelle Fortbildungspflicht wird durch die **Pflicht** zur **Erstellung** eines **schulischen Fortbildungskonzepts** konkretisiert. Diese war schon im 17 Schulrechtsänderungsgesetz festgeschrieben und wird nun in die ADO überführt.
- Hatte die Schulkonferenz, in der derzeit noch geltenden ADO, das Recht über die Zahl der „pädagogischen Tage“, maximal zwei, und über die Terminierung zu entscheiden, so wird in dem Entwurf zur neuen ADO der **Schulkonferenz lediglich** noch eine **Mitsprache** bei der Terminierung der „Fortbildungstage“ gewährt. **Zwei „Fortbildungstage“** sind nun für alle Schulen **Pflicht**. Ein **dritter** kann **mit Zustimmung** der **Lehrerkonferenz in den Schulferien** durchgeführt werden. Die Fortbildungsplanung der Schule wird **durch die Schulaufsicht gesteuert**.
- In der noch geltenden ADO können Lehrkräfte im Einzelfall zur Anwesenheit in der Schule verpflichtet werden, wenn Aufgaben in der Schule oder insbesondere kurzfristig wahrzunehmender Vertretungsunterricht, dies erfordern. In der Neuformulierung wird

dies deutlich weiter gefasst: Hier können **Lehrkräfte innerhalb** der **regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit** zur **Anwesenheit** in der **Schule verpflichtet** werden. Die Formulierung „im Einzelfall“ ist gestrichen. Stattdessen findet die Begrifflichkeit der „Vertretungsbereitschaft“ Eingang in den ADO-Entwurf.

- Die **letzte Ferienwoche** der Sommerferien soll dann auch für Schul- und Unterrichtsentwicklung verwendet werden, anstatt wie bisher nur für organisatorische Vorbereitungen des neuen Schuljahres. Die **Anwesenheit** an Schule in der letzten Woche der Sommerferien **wird** damit **vom zu begründenden Ausnahme- zum Regelfall**.
- Die Klassenleitung soll eine **lückenlose** und **zeitnahe Dokumentation von Fehlzeiten** gewährleisten, und stellt sicher, dass Maßnahmen der Einhaltung der Schulpflicht eingeleitet werden. Leider gibt der ADO-Entwurf keine konkretisierenden Hinweise, wie die Klassenleitung dieser Aufgabe gerecht werden kann. Es fehlt den Klassenleitungen das Instrumentarium.

### ***Einschätzung des Hauptpersonalrats***

Die alte ADO war in der Tat in die Jahre gekommen und bildete viele Änderungen im schulischen Bildungswesen nicht mehr ab. Positiv ist, dass

- alle pädagogische und sozialpädagogische Landesbeschäftigten nun in die ADO aufgenommen werden.
- ein Hinweis auf die freiheitlich-demokratische Grundordnung gesetzt wird.
- der **Notfallordner verbindlich** wird.
- Teilzeitkräfte entsprechend ihrer Teilzeitquote zu Dienstleistungen herangezogen werden sollen.
- eine Definition der erweiterten Schulleitung vorgenommen wird.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass der Entwurf für die neue Allgemeine Dienstordnung die **Hierarchiegebundenheit** des **Systems Schule deutlich verstärkt** und wegführt von der Vorstellung eines gemeinsam von unten aufgebauten Bildungs- und Erziehungsverständnisses aller an Schule Beteiligten.

Hinzukommt weiter die **Aufgabenvermehrung** für alle in **Schule Beschäftigten**, ohne dass das Ministerium gleichzeitig mehr Personal zur Verfügung stellen würde. Im Gegenteil nimmt der Lehrkräftemangel gerade in der Sekundarstufe I von Jahr zu Jahr zu. Dies wird vermehrt Konflikte in Schule tragen.

MEHR AUFGABEN BEI WENIGER PERSONAL, SO GEHT DAS NICHT; FRAU FELLER!

## **2. Schulentwicklung nur mit Augenmaß – Warum der HPR das Projekt KIMADU ohne Entlastungen nicht befürworten kann**

Mit dem Projekt KIMADU (KI-gestützter Mathematik- und Deutschunterricht) sollen innovative Wege in der Unterrichtsentwicklung erprobt werden. Das Ziel ist der reflektierte Einsatz von Künstlicher Intelligenz. Ein Thema, das für die Zukunft unserer Schulen von hoher Relevanz ist. Zehn Pilotschulen unserer Schulformen haben sich hier bereits mit großem Engagement auf den Weg gemacht und an einem Pilotprojekt der Uni Siegen teilgenommen.

Als HPR begrüßen wir solche innovativen Ansätze ausdrücklich. Dennoch mussten wir die Entscheidung treffen, der Fortführung des Projekts in der vorliegenden Form nicht weiter zuzustimmen. Hierzu gab es verständlicher Weise auch Kritik seitens der beteiligten Schulen. Wir möchten erläutern, warum dieser Schritt aus Verantwortung für den **Arbeits- und Gesundheitsschutz** (AGS) trotzdem erforderlich war.

### **Ein überlastetes System als Ausgangslage**

Wir beobachten landesweit eine besorgniserregende Entwicklung, die unsere Schulen immer weiter an eine **Belastungsgrenze** führt, die an manchen Stellen sogar überschritten wird:

- ⇒ Sinkende Stellenbesetzungsquoten: Immer weniger Schülern müssen die gleiche Arbeit tragen.
- ⇒ Hoher Krankenstand: Die dauerhafte Überlastung spiegelt sich bereits deutlich in den Krankheitsstatistiken wider.
- ⇒ Aufgabenflut: Das Ministerium (MSB) initiiert fortlaufend neue Projekte und Aufgaben, ohne dafür den tatsächlichen Zeitbedarf realistisch einzuschätzen und im Rahmen seiner Fürsorgepflicht für Ausgleich durch Entlastung zu sorgen.

In einer Phase, in der das „Tagesgeschäft“ kaum noch personell abgedeckt oder durch die Beschäftigten geleistet werden kann, muss jede zusätzliche **Belastung** durch zeitintensive Projekte besonders **kritisch geprüft** werden.

### **Kein Projekt ohne Ressourcen**

Schulentwicklung und Innovation sind wichtig, dürfen aber nicht zu einer weiteren Verschärfung der Belastungssituation führen. Obwohl beim KIMADU Projekt lediglich zehn Schulen unserer Schulformen beteiligt sind, **verweigerte das Ministerium kategorisch Zusagen für real notwendige Entlastungen** – wie die vom HPR geforderten Anrechnungstunden von 6 Stunden pro Schule. Diese vom HPR geforderten 6 Anrechnungstunden pro Schule stellen lediglich eine ideelle Entlastung dar, fangen sie doch nicht annähernd die hohe anfallende Zusatzbelastung für die Beschäftigten an den am KIMADU-Projekt beteiligten Schulen auf. Da die Umsetzung von KIMADU nachweislich einen hohen zeitlichen Aufwand erfordert, ist es aus unserer Sicht unverantwortlich, diese zusätzliche Arbeit ohne entsprechenden Ausgleich „on top“ zur regulären Arbeit einzufordern, auch wenn diese Arbeit „freiwillig“ geleistet wird.

### **Schutz vor Überlastung steht an erster Stelle**

Wir wissen, dass die Kollegien an den betroffenen Schulen mit großer Begeisterung und Professionalität an KIMADU arbeiten. Doch als Personalvertretung ist es unsere Aufgabe, auch dort die Reißleine zu ziehen, wo Idealismus vorhandene strukturelle Mängel überdeckt. Engagement darf nicht mit der eigenen Gesundheit bezahlt werden!

### **Unsere Forderung an das Ministerium**

Der HPR begrüßt innovative Projekte ausdrücklich – aber nur, wenn das MSB die Schulen mit den **dafür nötigen Ressourcen** ausstattet.

Wir haben dem Ministerium Wege aufgezeigt, wie eine Zustimmung möglich gewesen wäre. Dazu hätte das Ministerium die rechtlich vorgesehene Einigungsstelle anrufen oder mit einem neuen Vorschlag auf den HPR zugehen können.

Das MSB hat sich für einen anderen Weg entschieden. Durch das Zurückziehen der Maßnahmenvorlage hat es die Fortführung des Forschungsprojekts KIMADU **ohne Beteiligung des HPR** verfügt.

Im konstruktiven Austausch des HPR mit den Schulleitungen der am KIMADU-Projekt beteiligten Schulen ist eine **gemeinsame Erklärung zum Projekt** verabredet worden.

- ⇒ Schützt euch weiterhin vor Überlastung und achtet auf eure Gesundheit, am besten gemeinsam, denn das MSB hat dies nicht mehr im Fokus!

Der HPR ist in der Regel montags bis donnerstags telefonisch in der Zeit von 10.00 bis 15.00 Uhr zu erreichen. Tel: 0211–5867 3013 / Mail: [hprgesk@msb.nrw.de](mailto:hprgesk@msb.nrw.de)