

## Personalratswahlen

# Rechte konsequent wahrnehmen!

Die GEW leistet erfolgreiche Personalvertretung im ganzen Bildungsbereich. Als einzige Interessenvertre-

tung ist sie in allen Personalräten vertreten und kann dadurch umfassende Initiativen ergreifen und Positionen durchsetzen.

Von Doro Moritz



*Doro Moritz ist Vorsitzende der GEW Baden-Württemberg und Mitglied im Hauptpersonalrat GHRS.*

In wenigen Wochen finden die Personalratswahlen statt. Allein im Bereich des Kultusministeriums sind rund 120.000 Beschäftigte aufgerufen, sich an den Wahlen zu beteiligen. Gewählt werden Personalratsmitglieder für die jeweilige Dienststelle, beim Regierungspräsidium und beim Kultusministerium. Auch im Bereich des Ministeriums für Wissenschaft, Kunst und Forschung (MWK) sowie im Sozial- und Erziehungsdienst bei den Kommunen sind GEW-Mitglieder zur Wahl aufgerufen.

Rund 2.500 Kandidatinnen und Kandidaten präsentieren sich in den Kandidatenprospekten der Personalräte für Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen, Berufliche Schulen, Gymnasien, für den außerschulischen Bereich und die Hochschulen, weitere 1.000 kandidieren an den Schulen und weiteren Dienststellen. Erfreulich ist die große Bereitschaft der Kolleg/innen, die GEW durch ihre Kandidatur zu unterstützen. Dafür danke ich allen Kandidatinnen und Kandidaten.

### Qualität durch Schulung

Gute Personalratsarbeit fällt nicht vom Himmel. Deshalb werden alle Personalratsmitglieder regelmäßig durch die GEW geschult. Der Dienstherr ist zwar gesetzlich verpflichtet, Schulungskosten zu übernehmen. Trotzdem wendet die GEW pro Jahr rund 100.000 Euro zusätzlich für Personalratsschulungen auf, finanziert aus Beiträgen der GEW-Mitglieder. Von der kompetenten Personalratsarbeit profitieren alle, auch die Nichtmitglieder.

Alle vier GEW-Bezirke führen in langer Tradition jährlich mehrtägige Schulungen durch. Sie erfreuen sich sehr großer Beliebtheit, nicht nur weil es dort viel Neues zu erfahren gibt. Wie üblich bei Tagungen sind es die Pausengespräche mit dienstlichem und privatem Austausch und das Rahmenprogramm, das die GEW-Mitglieder aus verschiedensten Personalräten zusammenschweißt.

Großen Wert legt die GEW darauf, dass die Schulungen Schulart übergreifend stattfinden und alle Personalratsebenen (ÖPR, BPR, HPR) einbezogen sind. Dies verschafft den wichtigen Blick über den Zaun, führt zu einem intensiven Austausch der verschiedenen Problemlagen, ermöglicht, dass voneinander gelernt wird. Darüber hinaus gibt es spezifische Schulungen für Personalrät/innen einzelner Schularten, für Arbeitnehmervertreter/innen, Schulungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, zum Chancengleichheitsgesetz. Auch die Personalratsmitglieder an den Staatlichen Seminaren für Didaktik und Lehrerbildung werden regelmäßig auf der Landesebene qualifiziert.

Als Expert/innen stehen nicht nur erfahrene GEW- und Personalratskolleg/innen zur Verfügung. Referent/innen aus Kultusministerium und Regierungspräsidien bereichern die Schulungen. Abteilungs- und Referatsleiter/innen, deren Namen Personalrät/innen bis dahin nur vom Namen her kannten, informieren und sind zu kritisch-konstruktiven Diskussionen bereit.

Nicht nur der Umgang mit den rechtlichen Vorgaben ist Thema der Schulungen. Demokratisch gefas-



*Kompetenz durch regelmäßige Schulung ist das Ass im Ärmel der GEW-Personalrät/innen. Die Gewerkschaft gibt für diese Schulungen im Jahr rund 100.000 Euro aus.*

Foto: imago

ste GEW-Beschlüsse werden in die Personalratsarbeit umgesetzt. Dazu gehört die klare Forderung, dass zusätzliche Aufgaben durch zeitliche Äquivalente ausgeglichen werden. Das galt auch bei der Gestaltung der Evaluation an Schulen. Die GEW hatte eine klare Position. Die Hauptpersonalräte setzten sie mit dem Kultusministerium in ein verträgliches und akzeptables Verfahren mit Anrechnungsstunden für die Fremdevaluation um. Dies war nur möglich, weil dem Kultusministerium bewusst war, dass die Evaluation gegen den Widerstand der GEW keine Chance an den Schulen haben würde.

Die Schulungsangebote sichern die Kompetenz der GEW-Kolleg/innen. Zur Stärke trägt außerdem der starke GEW-Rechtsschutz bei. Manche Beratungsfälle, wie zum Beispiel die Auseinandersetzung von Kolleg/innen mit Eltern, müssen an den GEW-Rechtsschutz übergeben werden, aber natürlich nur, wenn die Betroffenen GEW-Mitglied sind.

### **GEW-Mitglieder in allen Personalräten**

Die GEW Baden-Württemberg hat nicht nur mehr Mitglieder als alle Lehrerverbände des Beamtensbundes zusammen. Sie ist auch, im Gegensatz zu den Lehrerverbänden, in allen Haupt- und Bezirkspersonalräten vertreten. Das ist ein ganz wesentlicher Faktor, der die Stärke der GEW ausmacht. Was in der GEW selbstverständlich ist, nämlich Positionen gemeinsam zu erarbeiten und durchzusetzen, gilt bei den Lehrerverbänden nicht. Sie sind zwar alle

unter dem Dach des Beamtensbundes, vertreten aber vielfach völlig gegensätzliche Positionen.

Nur die GEW ist in der Lage, ihre Impulse und Forderungen in allen Personalratsgremien unterzubringen. Die klare Mehrheit im Bereich der GHRS-Schulen gibt der GEW die eindeutige Meinungsführerschaft nicht nur bei zentralen Themen. Die GEW-Kolleg/innen in den Hauptpersonalräten der Gymnasien und beruflichen Schulen profitieren von der gemeinsamen Stärke. Sie können Initiativen aufgreifen und Impulse setzen. Das geschieht nicht zufällig, sondern ist Ergebnis regelmäßiger gemeinsamer Fraktionssitzungen aller Hauptpersonalräte. Die unterschiedlichen Informationsstände werden ausgetauscht, schulartspezifische Aspekte thematisiert. Mögliche Interessenkollisionen werden so entdeckt und ausgeräumt, gemeinsame Positionen erarbeitet und das weitere Vorgehen vereinbart.

Auch die Hauptvertrauenspersonen der Schwerbehinderten werden einbezogen. Alle sind GEW-Mitglieder.

### **Personalratsarbeit hat vielfältige Facetten**

Ungezählte Telefongespräche und persönliche Kontakte, die Bearbeitung schriftlicher Anfragen gehören zum Kerngeschäft der Personalratsarbeit.

Auch Information und Meinungsbildung, vor allem bei Personalversammlungen, sind von großer Bedeutung. Nur informierte Beschäftigte können ihre Rechte konsequent wahrnehmen. Die Teilnahme ist nicht nur verbrieftes Recht, sondern „Bürgerpflicht“.

Den wichtigsten Teil der Personalratsarbeit bildet die Arbeit mit der Dienststellenleitung.

Durch Verhandlungen, durch Streiks, durch Demonstrationen und vielfältige Öffentlichkeitsarbeit setzen Gewerkschaften ihre Forderungen durch. Die Geschäftsgrundlage des Personalrats ist das Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG), eine im Vergleich zum Betriebsverfassungsgesetz deutlich schwächere Handlungsgrundlage. Umso wichtiger ist es, alle Rechte in vollem Umfang und konsequent wahrzunehmen. § 2 des LPVG verpflichtet Dienststelle, Personalrat und Gewerkschaft zur vertrauensvollen Zusammenarbeit.

### Die GEW und ihrer Personalräte: gemeinsame Erfolge

Ein Beispiel erfolgreicher Zusammenarbeit von GEW und Personalvertretung ist die Auseinandersetzung um die Kürzung der Altersermäßigung für Lehrkräfte. Als das Kultusministerium die Altersermäßigung ab 55 Jahren streichen und die Deputate

der Gymnasien und Beruflichen Schulen erhöhen wollte, klagte der HPR GHRS bis zum Bundesverwaltungsgericht, um die Mitbestimmungsrechte durchzusetzen. Der HPR Gymnasien schloss sich auf Initiative der GEW-Personalrät/innen an, während der HPR Berufliche Schulen mit seiner BLV-Mehrheit nicht bereit war, den Rechtsweg zu beschreiten. Trotz des Erfolgs beim Bundesverwaltungsgericht waren die

Personalräte allein nicht stark genug, um die komplette Streichung der Altersermäßigung für die unter 60-Jährigen und die Deputatserhöhung zu verhindern. In dieser Situation ergriff der damalige GEW-Landesvorsitzende Rainer Dahlem die Initiative. Er setzte direkt bei Ministerpräsident Oettinger die Einrichtung einer Arbeitsgruppe beim Kultusministerium durch, in der die GEW zusammen mit dem Finanzministerium an Lösungen arbeitete. Erreicht wurde schließlich, dass das Volumen der für das laufende Haushaltsjahr bereits gestrichenen Altersermäßigung wieder zur Verfügung stand und für die Folgejahre als Kompromiss die Altersermäßigung ab 58 Jahren vereinbart wurde. Die weiteren Ergebnisse dieser Arbeitsgruppe werden jetzt Grundlage für die Präventionsmaßnahmen bei der Umsetzung der Dienstrechtsreform.

Das war nicht das erste Mal, dass die GEW als einzige Lehrerorganisation die Initiative für direkte Verhandlungen über Verbesserungen der Arbeitsbedingungen aller Lehrer/innen ergriffen hatte. Jahre zuvor wurde allein auf Initiative der GEW die Vorgriffstundenregelung eingeführt. Sie garantiert den Lehrkräften der GHRS-Schulen die Rückgabe der vereinbarten Mehrarbeit und schützt für die Dauer von 15 Jahren vor einer Deputatserhöhung. Lehrerverbände des Beamtenbundes agierten gegen die Verhandlungen der GEW mit der Landesregierung. Die Lehrkräfte an

Gymnasien und beruflichen Schulen konnten nicht in die Regelung einbezogen werden. Ihre Deputate wurden inzwischen zwei Mal erhöht.

Auch Transparenz und klare Regelungen bei der Lehrereinstellung durchzusetzen, war und ist ein großes Thema für die GEW. Das konnte dann auch mit Repressalien für engagierte GEW-Personalratsmitglieder verbunden sein. Mit der starken GEW im Rücken konnten negative Konsequenzen immer abgewendet werden. Geblieben ist, dass der HPR-GHRS mit seiner GEW-Mehrheit eindeutig ein transparenteres Einstellungsverfahren durchgesetzt hat als das, was in den Gremien mit Beamtenbundsmehrheiten akzeptiert wird.

### Alle Gruppen auf den GEW-Listen

Die Listen der GEW unterscheiden sich zum Teil sehr deutlich von denen der Verbände:

- Alle Spitzenkandidat/innen tragen in der GEW Verantwortung. Sie sind in der Kollegenschaft stark verankert.

- Sie zeichnen sich aus durch repräsentative Verteilung von Frauen und Männern, selbstverständlich auch auf Spitzenplätzen.

- Alle durch den jeweiligen Personalrat vertretenen Personengruppen und Schularten, auch Funktionsstelleninhaber und -inhaberinnen, sind angemessen auf den Listen vertreten.

- Die GEW ist offen für junge Kolleg/innen. Der Landesvorstand hat bereits 2008 eine Quote für junge Kandidat/innen beschlossen. Junge Lehrer/innen machen einen beträchtlichen Teil der GEW und des Schulalltags aus. Es ist deshalb selbstverständlich, dass sie auf den Listen sichtbar sind und der Generationenwechsel eingeleitet wird.

- Die Tarifarbeit schlägt sich auf den Listen der GEW nieder. Die Spitzenkandidat/innen auf den Arbeitnehmerlisten sind aktiv in die Tarifarbeit bis hin zu Bundestarifkommissionen eingebunden, wo sie derzeit an den Tarifverhandlungen zur Eingruppierung von Lehrkräften (L-EGO) beteiligt sind. Sie erleben die historische Situation, dass auf Initiative der GEW erstmals Tarifverhandlungen zur Eingruppierung von Lehrkräften geführt werden.

- Personalratsmitglieder der GEW entscheiden sachgerecht – ohne Berücksichtigung der Verbandszugehörigkeit. Das Schielen darauf, ob ein Bewerber GEW-Mitglied ist, ist kein Element gewerkschaftlicher Personalratsarbeit.

### Personalvertretungen stärken!

Ministerpräsident Mappus hat im Zuge der Dienstrechtsreform einen Gesetzentwurf vorgelegt, der die Rechte der Personalvertretungen einschränken soll. Das gilt es zu verhindern. Die Beschäftigten müssen mit ihrer Wahlbeteiligung und der Wahl der GEW-Listen zeigen, dass sie eine starke Personalvertretung schätzen und brauchen.



# Viele Möglichkeiten der Mitwirkung

**Personalratsarbeit:** Die Arbeit des Hauptpersonalrats (HPR) ist ein vielfältiges Aufgabenfeld. b&w sprach mit Barbara Haas, der Vorsitzenden des HPR für Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen (HPR GHRS).

**b&w:** Barbara Haas, du bist vor zwei Jahren als Nachfolgerin von Doro Moritz zur Vorsitzenden des HPR GHRS gewählt worden. Was gefällt dir am meisten an dieser Aufgabe?

**Haas:** Ich bin seit fast 11 Jahren Mitglied im HPR GHRS. Die Funktion der Vorsitzenden hat natürlich Veränderungen mit sich gebracht: Ich bin regelmäßig in unserer Geschäftsstelle anzutreffen, pflege den Kontakt mit dem Kultusministerium (KM) und stehe den vielen Kolleg/innen, die Fragen haben, zur Verfügung. Ferner bereite ich unsere fast wöchentlichen Sitzungen vor und nach. Zu vielen Maßnahmen ist unsere Zustimmung oder Stellungnahme gefragt. Dazu laden wir regelmäßig Vertreter/innen aus dem KM zu Erörterungen ein. Entscheidungen fällen wir immer im Gremium. Diese teile ich dann schriftlich dem KM mit. Ich informiere die Vorsitzenden der Bezirkspersonalräte und der Örtlichen Personalräte über Neues und nehme an den Schulungen teil, die die GEW für diese wichtigen Funktionsträger/innen anbietet. Am meisten gefällt mir natürlich, wenn wir Erfolge erzielen.

**b&w:** Der HPR hat zwar an vielen Maßnahmen des KM mitzubestimmen oder mitzuwirken, letztendlich kann in vielen Fällen doch die Ministerin entscheiden, was gemacht wird. Welche Instrumente hat ein HPR, um sich durchzusetzen?

**Haas:** Vorauszuschicken muss ich, dass der HPR keine Mitbestimmung an bildungspolitischen Entscheidungen hat. Immer dann, wenn die Anhörung der Spitzenorganisationen wie DGB, Landesschulbeirat, Landeselternbeirat eingeleitet wird, können wir nur eine Stellungnahme abgeben, z.B. zum Bildungsplan Werkrealschule, zu Schulgesetz-Änderungen etc. Bei Maßnahmen, an denen wir zu beteiligen sind, ist das Procedere im Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) geregelt: Wenn unsere Mitbestimmung gefragt ist und keine Einigung mit dem KM zustande kommt, wird eine Einigungsstelle gebildet, die ein/e Richter/in leitet. Je drei Mitglieder sind vom KM bzw. vom HPR entsandt. Bei Maßnahmen, bei denen die Ministerin/der Minister das letzte Wort hat, kann die Einigungsstelle mit einer Empfehlung enden, in einigen Fällen hat die Einigungsstelle die volle Entscheidung. Dies ist z.B. bei den Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz so. Allerdings gesteht das KM dem HPR keine Mitbestimmung beim Aufbau von Fachkräften für Arbeitssicherheit zu, dies sei Sache der Kommunen. Der HPR GHRS hat in diesem Fall einen Antrag an das Verwaltungsgericht eingereicht, in einem Beschlussverfahren sein Mitbestimmungsrecht zu klären. Das Verwaltungsgericht hat dem HPR

GHRS Recht gegeben. Da das KM Beschwerde eingereicht hat, musste nun der Verwaltungsgerichtshof in Mannheim klären, ob das Mitbestimmungsverfahren weiterzuführen ist. Und er hat am 11. März dem HPR Recht gegeben. Ein Erfolg!

Frustrierend ist, wenn der Minister/die Ministerin, anders entscheidet als die Empfehlung der Einigungsstelle. Dies gab es in den letzten 15 Jahren nur zweimal, zuletzt bei der Empfehlung der Einigungsstelle zum Hinausschieben des Ruhestands. Der HPR hat diesen Maßnahmen bisher nicht zugestimmt, da viele Kolleg/innen auf ihre Einstellung warten. Mussten bislang stichhaltige dienstliche Gründe für das Hinausschieben vorgebracht werden, kann es jetzt nur verwehrt werden, wenn dienstliche Gründe dagegen vorliegen.

**b&w:** Die Hauptpersonalräte haben in den vergangenen Jahren an der Konzeption der Selbst- und Fremdevaluation mitgearbeitet. Musste die Mitbestimmung daran auch erst durchgesetzt werden?

**Haas:** Ja, erst nach Androhung des Gangs zum Verwaltungsgericht hat das KM entschieden, dies als Maßnahme zur Hebung der Arbeitsleistung anzuerkennen. Der HPR GHRS konnte einiges erreichen, z.B. Anrechnungsstunden über zwei Jahre für die Schulen, die zur Fremdevaluation bestimmt sind, ein umfangreiches Datenschutzkonzept und dass das Landesinstitut für Schulentwicklung keine Verbindung mit der Schulverwaltung hat.

**b&w:** Warum ist Datenschutz dem HPR ein besonderes Anliegen?

**Haas:** Der Schutz der persönlichen Daten der Lehrer/innen darf nicht in Frage gestellt werden. Mit den neuen Medien gibt es immer mehr Möglichkeiten, im Handumdrehen Daten in einem Fragebogen mit der Person zu verknüpfen. Das Gesetz schützt die persönlichen Daten – auch bei Selbstevaluationsfragebögen. Da ist die Schulleitung in der Verantwortung. Beim Arbeitsschutz, der Fremdevaluation, bei Lernstandsdiagnose Online, Kompetenzanalyse und Orientierungs- und Vergleichsarbeiten, beim Einsatz von Moodle an den Seminaren haben wir immer das Datenschutzkonzept überprüft. Die Kolleg/innen sollten sich nicht scheuen, sich im Zweifel über ihre Rechte zu informieren.

**b&w:** Der Arbeits- und Gesundheitsschutz hat in der letzten Wahlperiode große Fortschritte gemacht, 2010 wird die erste Runde der flächendeckenden personenbezogenen Gefährdungsbeurteilung abgeschlossen. Was ist dabei die Aufgabe des Hauptpersonalrats?

**Haas:** Eine gute Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes zu erreichen, ist tatsächlich eine mühsame Auf-



Barbara Haas ist Vorsitzende des Hauptpersonalrats GHRS und stellv. Vorsitzende der GEW Baden-Württemberg.

gabe. Was inzwischen umgesetzt wird, ist dem Druck der GEW und der Hartnäckigkeit der Hauptpersonalräte zu verdanken. Viele Einzelfragen werden im Arbeitsschutzausschuss geklärt, in dem der HPR GHRS mit zwei Mitgliedern vertreten ist. Wir haben der flächendeckenden Umsetzung nur befristet zugestimmt, da der Pferdefuß am Konzept die fehlende Zeit an den Schulen zur Erarbeitung und Umsetzung wirkungsvoller Maßnahmen ist. Anrechnungsstunden sind längst überfällig, wenn es der Arbeitgeber mit der Gesundheitsprävention ernst meint.

Dazu muss es ein Gesundheitsmanagement geben, für das sich der Arbeitgeber verantwortlich fühlt, mit entsprechenden Fortbildungen für die Führungskräfte. Der HPR ist immer am Fordern, dass weitere Maßnahmen umgesetzt werden. Die GEW veranstaltet jährlich Personalräteschulungen für die in den Personalräten für Arbeitsschutz zuständigen Kolleg/innen. Ohne Vernetzung geht es nicht!

**b&w:** Frauen sind noch immer in den Führungsfunktionen der Realschulen und des höheren Dienstes unterrepräsentiert. Welches sind die Probleme, die der HPR zum Abbau von Benachteiligungen bearbeitet?

**Haas:** Der HPR GHRS setzt sich intensiv für eine Verbesserung der Besoldungsstruktur ein. Schullei-

terinnen in A12 plus Amtszulage sind zwar mit über 50 Prozent vertreten, allerdings wird diese Besoldung der Aufgabenzuschreibung durch das KM in keiner Weise gerecht. Auch in den Hauptschulen sieht es ähnlich aus. Leider haben wir in dieser

Frage keine Beteiligungsrechte. Dies bedeutet immer, dass die GEW auf politischer Ebene Forderungen stellen muss. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist uns ein wichtiges Anliegen, z.B. haben wir erst kürzlich beim KM moniert, dass es sich nicht an Projekten für Betriebskindergärten engagiert. Es stört mich weiterhin, dass quer durch alle Schularten viermal so viel unbezahlte Mehrarbeit gemacht wird wie bezahlte. Zum Umgang mit teilbaren

und unteilbaren Dienstaufgaben muss es endlich eine Verwaltungsvorschrift geben. Und last but not least: Auch Schulleiter/innen müssen endlich das Recht haben wie alle anderen Teilzeit zu arbeiten.

**b&w:** Liebe Kollegin Haas, was wünschst du dir am meisten für die bevorstehenden Personalratswahlen?

**Haas:** Ich wünsche mir, dass die gute Arbeit der GEW im HPR mit verstärkter Fraktion fortgeführt werden kann. Darum, liebe Kolleg/innen, nehmt euer Wahlrecht wahr und wählt die GEW-Liste!



## Der tägliche Tanz auf dem Vulkan

**Personalratsarbeit:** Beraten, unterstützen, vermitteln, mitwirken und manchmal sogar mitbestimmen. Peter Koch berichtet über die Arbeit des Örtlichen Personalrats (ÖPR) an einer Beruflichen Schulen.



Peter Koch, HPR Berufliche Schulen.

„In meinem neuen Stundenplan soll ich an drei Nachmittagen kommen, obwohl ich doch mein Kind zu versorgen habe.“ „Weil der Kollege krankheitshalber ausfällt, habe ich jetzt fünf Überstunden.“ „Ich möchte mich versetzen lassen, wie gehe ich da am besten vor?“

Diese und viele andere Anliegen werden den Personalratsmitgliedern täglich vorgetragen. Dabei müssen sie sich im Laufe ihrer Amtszeit die Anerkennung und das Vertrauen der Kolleg/innen erwerben und zeigen, dass sie der Schulleitung gegenüber ernst zu nehmende Verhandlungspartner/innen sind. Der Örtliche Personalrat sollte immer vor einseitiger Beeinflussung auf der Hut sein und nach „Recht und Billigkeit“ gegenüber jedermann handeln. Vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Schulleitung ist notwendig, bedeutet aber keinesfalls, dass der Personalrat als „Transmissionsriemen“ für die Ziele der

Schulleitung zu fungieren hat. Er muss sehr genau unterscheiden, welche Ziele tun der Schule und dem Kollegium gut, welche nicht. Die notwendige Kompetenz erwerben sich die GEW-Mitglieder im Personalrat bei den Schulungen ihrer Gewerkschaften.

### Teamarbeit schafft Glaubwürdigkeit

Besonders wichtig für die Durchsetzungsfähigkeit gegenüber der Schulleitung und der Anerkennung durch das Kollegium ist der Zusammenhalt innerhalb des Gremiums. Echte Teamarbeit, die ein Auseinanderdividieren der einzelnen Personalräte verhindert, schafft die notwendige Glaubwürdigkeit und eine „kleine Macht“ des Personalrats.

Neben vielen Adhoc-Gesprächen führt der ÖPR mit der Schulleitung die im Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) verankerten „Vierteljahresge-

sprache“. Bei diesen Gesprächen werden u.a. alle Fragen aus dem Kollegium, zum Dienstgeschäft an der Schule und zu Vorgängen aus Ministerium, Regierungspräsidien und Kommune behandelt. Dabei hat der Personalrat seine „Wächterfunktion“ bis hin zur Mitbestimmung auszuüben.

Ein wichtiger Punkt beim Vierteljahresgespräch ist der TOP „Personelles“: Wer will weg von der Schule, wer soll kommen, ist die Unterrichtsversorgung gesichert, wenn z.B. drei Kollegen in Pension gehen, wie hoch ist das Dauer-MAU? Zur Planung der Lehrereinstellungen muss die Schule den Lehrerbedarfsbericht für das Regierungspräsidium vorlegen und ihn mit dem Personalrat besprechen. Aus dem Bericht ist die Personalentwicklung für das nächste Schuljahr abzulesen.

Bei der Verteilung der Deputatsstunden muss der Personalrat berechtigten Beschwerden nachgehen. Sind die im Vorfeld schriftlich fixierten Wünsche im Ansatz berücksichtigt worden, gibt es zu viele Hohlstunden im Stundenplan, wurde den Bedürfnissen von jungen Kolleginnen mit kleinen Kindern Rechnung getragen, haben Schwerbehinderte einen machbaren Stundenplan?

Bei Leistungsstufen wie Beförderungen hat der ÖPR zwar keine Mitbestimmung, dennoch ist es sinnvoll, im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit über Zahl und Art der anstehenden Unterrichtsbesuche und ausgewählte „Leistungsträger“ mit der Schulleitung zu sprechen.

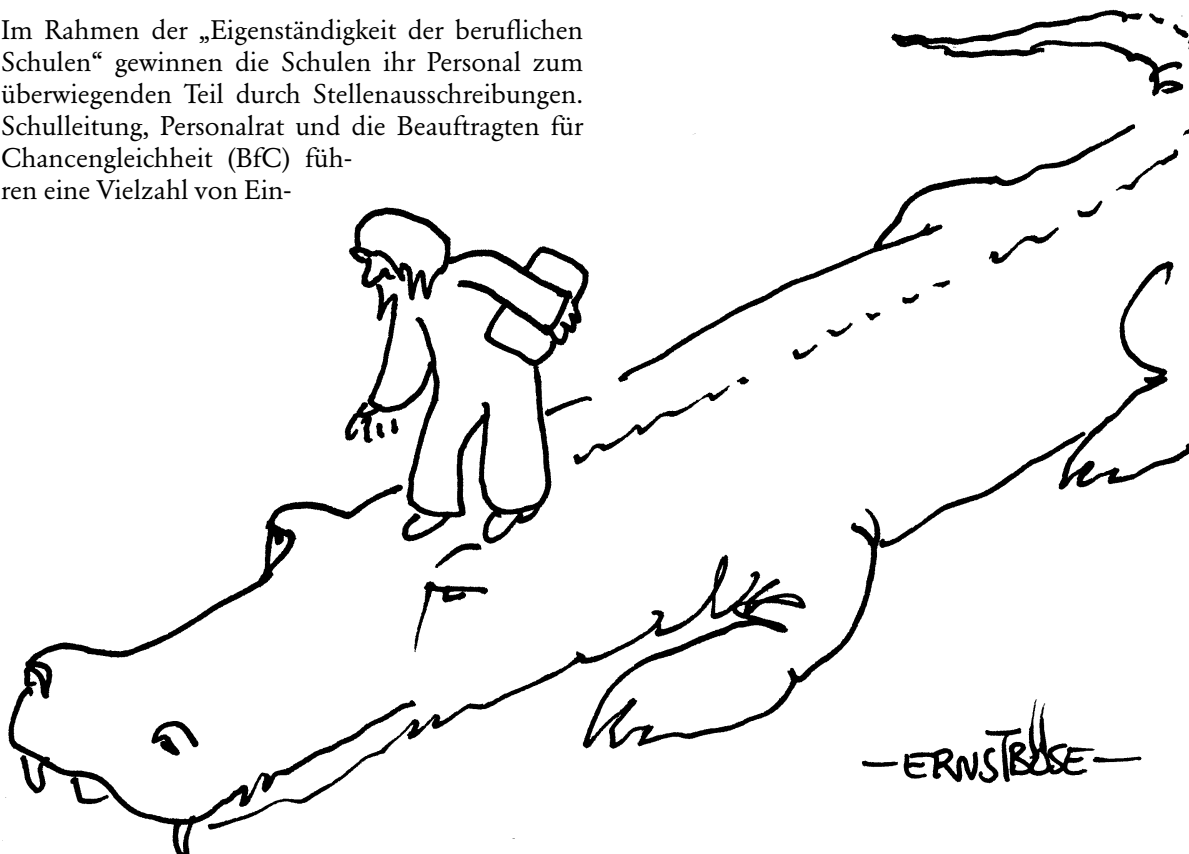
### Immer mehr Aufgaben ohne Ausgleich

Im Rahmen der „Eigenständigkeit der beruflichen Schulen“ gewinnen die Schulen ihr Personal zum überwiegenden Teil durch Stellenausschreibungen. Schulleitung, Personalrat und die Beauftragten für Chancengleichheit (BfC) führen eine Vielzahl von Ein-

stellungsgesprächen mit Bewerber/innen an bis zu vier Zeiträumen (November, Februar, April, Juli) mit veritablem Zeitaufwand. Sinnvoll ist es dann, mit der Schulleitung einen gemeinsamen Fragebogen als Gesprächsleitfaden zu entwickeln.

Eine zeitintensive Aufgabe für den Personalrat ist auch das Modellprojekt „Operativ Eigenständige Schule“ (OES). Hier müssen bei der Aufstellung und Umsetzung über die von der Schule gesetzten OES-Ziele im Ablauf und Verfahren „gewacht“ werden, wie z.B. die Bewahrung der Datenhoheit für Feedbacknehmer/innen, wenn im Rahmen des Individualfeedbacks Lehrkräfte Daten bei Schüler/innen einholen oder wenn sich Lehrkräfte gegenseitig Feedback geben. Wenn die Schulleitung Mitarbeitergespräche führen will, muss der Personalrat auf den Abschluss einer Dienstvereinbarung dringen und die Verhandlungen dazu gut vorbereiten – hier gilt der Grundsatz „Genauigkeit vor Schnelligkeit“. Dabei hilft der von der GEW zur Orientierung und Diskussion herausgegebene „OES-Leitfaden“.

Auch befasst sich der ÖPR u.a. mit der Mitbestimmung beim Fortbildungsplan der Schule, der Umsetzung von Arbeits- und Gesundheitsschutz, Sicherung des Datenschutzes bei Einführung von Lern- und Kommunikationsplattformen, Planung von Pädagogischen Tagen und Jahresausflügen. Für alle diese Aufgaben bekommt ein durchschnittlicher ÖPR mit fünf Personen gerade mal drei Stunden Anrechnung. Dringend erforderlich sind mehr Nachlassstunden, sonst ist diese Arbeit nicht mehr zu bewältigen.



Aus der Personalratsarbeit

# Wissensvorsprung, der den Kolleg/innen nützt

**Personalratsarbeit:** Über die umfangreichen und vielfältigen Aufgaben eines Örtlichen Personalrats (ÖPR) beim Staatlichen Schulamt (SSA) berichtet Barbara Hauser.



Barbara Hauser ist Personalratsvorsitzende des ÖPR beim Staatlichen Schulamt Ludwigsburg

Als Gremium von 17 Personen vertreten wir die Interessen von rund 3.800 Beschäftigten. Dabei sind wir in allem auf die Zusammenarbeit mit den Stufenvertretungen angewiesen, aber auch auf Schulungen durch die GEW. Unsere Arbeit gliedert sich grob in drei wesentliche Bereiche:

■ Das sind zum einen die im Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) definierten Aufgaben wie Sitzungen und gemeinsame Sitzungen mit der Amtsleitung, Mitbestimmung bzw. Mitwirkung in allen Fragen, die auf unserer Ebene entschieden werden, wie Versetzungen intern, Abordnungen, Bestellung und Einsatz von Krankheitsvertretungen aus dem Bestand, Besetzung von Konrektoraten, Leistungsstufenvergabe für Lehrkräfte, Schulleiter/innen und Leiterinnen von Schulkindergärten. Wir werden über den Bezirkspersonalrat gehört bei Vorgängen wie z.B. bei der Besetzung von Rektoraten, der Beförderung von HS-Lehrkräften nach A13, bei Einstellungen von Lehrkräften mit befristeten Verträgen und von Pädagogischen Assistent/innen, bei der Bildung von Werkrealschulen, bei der Bestellung von Fachoberlehrer/innen als Fachbetreuer/innen.

■ Der zweite, sehr zeitintensive Arbeitsbereich ist die Beratung von Kolleg/innen am Telefon oder in der Sprechstunde. Hier ist das Wissen des Personalrats gefordert. Die Fragen beziehen sich auf Themen wie Altersteilzeit, Vereinbarung von Familie und Beruf, Teilzeit- und Beurlaubungswünsche, Beratungen zu Mutterschutz und Elternzeit, Urlaubsanspruch von Lehrkräften bei Krankheitstagen von Kindern, Beratung zu Versetzungen und Abordnungen, Regelungen zum Übergang in den Ruhe-

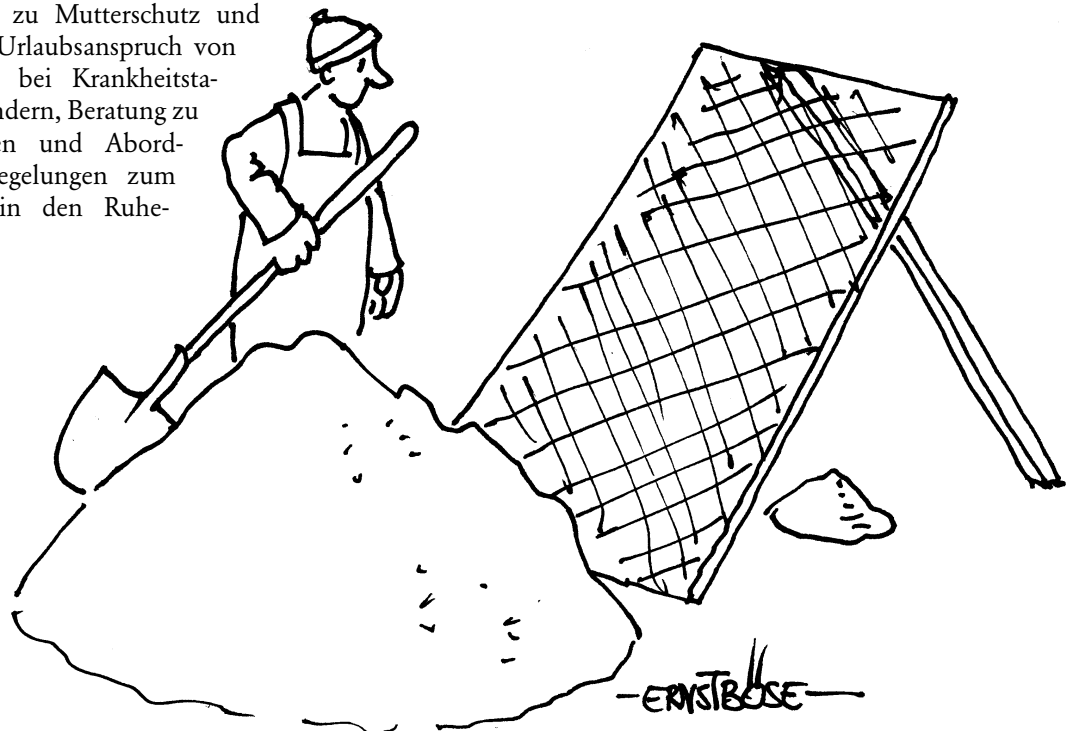
stand, Rekonvaleszenzregelung, Verfahren bei Dienstunfähigkeit, Probezeitverlängerung, Fragen zu Dienstlichen Beurteilungen, Informationen zu den Rechten schulischer Gremien.

■ Im dritten Bereich ist Gesprächsführung und Empathie gefragt. Hier geht es sehr viel um Zuhören und Hinhören und weniger um die bloße Weitergabe von Sachinformationen. Als Aufgaben resultieren daraus Begleitung bei Gesprächen, Unterstützung bei Konfliktgesprächen mit der Schulleitung oder mit Schulleitern, Verhandlungen mit Vertreter/innen des Schulamtes.

## ÖPR-Infos für die Kolleg/innen

Uns ist es wichtig, dass wir nach Möglichkeit einen Wissensvorsprung vor der Schulverwaltung haben, und dieses Wissen geben wir – auch in Form von „ÖPR-Infos“ – an die Kolleg/innen weiter. Zum Thema Versetzung, Abordnung und Krankheitsvertretungen haben wir gemeinsame Merkblätter mit den Personalschulräten erarbeitet. Aktuell reagierten wir mit Infos zu Altersemäßigung, Kooperationszeit, Arbeits- und Gesundheitsschutz und auf Anfragen zur Bezahlung von Mehrarbeitsunterricht.

Wir zeigen Präsenz in Schulleiterdienstbesprechungen, Gesprächskreisen zur Werkrealschule, bei Informationsveranstaltungen zum Arbeits- und Gesund-



Aus der Personalratsarbeit

heitsschutz, im Helferkreis „Sucht“ und in der „AG Zielvereinbarungen“ beim SSA. Wir melden uns zu Wort, wenn wir die Rechte von Beschäftigten gefährdet sehen, aber auch, um die Belastung von Schulleitungen zu thematisieren. In der jährlichen Personal-

versammlung versuchen wir, möglichst vielen Beschäftigten aktuelle Informationen, aber auch ein Forum für einen Austausch zu bieten, der in konkreten Anträgen an die Schulverwaltung und die Landesregierung mündet.

## Engagement unter „teuflischen“ Bedingungen

**Personalratsarbeit:** Über die Arbeit eines Bezirkspersonalrats (BPR) für Gymnasien in Südbaden berichtet Marie Battran-Berger.

Der Freiburger BPR Gymnasien vertritt über 5.500 Beschäftigte. Beratung, Anhörung, Mitwirkung und Mitbestimmung im „ABC“ der BPR-Aufgaben verdichteten sich in den letzten Jahren immer mehr: von Ausschreibungen, Beförderung, Bewerbungen, Disziplinarverfahren, Elternbeschwerden, Fortbildung, Krankheitsvertretung, Probezeit, Problemen mit Schulleitungen, Teilzeit, Versetzung bis zu Zurrücksetzung. Die Verwaltungsreform Erwin Teufels im Jahr 2005 zeigt jetzt unübersehbar ihre verheerenden Langzeitfolgen: Der verharmlosend als „Effizienzrendite“ bezeichnete massive Stellenabbau war nicht von einem entsprechenden Aufgabenabbau am RP begleitet – d.h. spürbar weniger Personal für die Betreuung der Schulen, also auch der Gymnasien, längere Bearbeitungsdauer, höhere Fehlerquoten.

Die Distanz zwischen dem „allzuständigen“ RP, den mit Arbeit zudeckten Schulleitungen und den Lehrkräften an den Schulen ist größer geworden. Der BPR vermittelt in vielen Einzel-Personalfällen bei Konflikten oder überbrückt Kommunikationsdefizite. Allerdings überschneidet sich dies paradoxerweise mit einer fast strukturell bedingten Einschränkung der Beteiligungsrechte des BPR durch z.B. zu knappe Beteiligungsfristen, unzureichende Informationen, unklare Zuständigkeiten.

### Personalratsarbeit: kritisch und konstruktiv

Mit besonderer Sorge sehen wir, dass bestehende Verordnungen und Gesetze nicht immer zugunsten der im Schulbereich Beschäftigten ausgelegt werden. Im Gegenteil, mit formaljuristischer Argumentation werden unter Berufung auf die Gleichbehandlung aller Beamten die speziellen Bedingungen des Lehrberufs oft zu wenig beachtet. Dies zeigt sich z.B. beim Abrechnungsmodus des RP Freiburg bei MAU. Nicht alle vom Innenministerium meist nur für zwei Jahre an das RP abgeordneten Jurist/innen nehmen zur Kenntnis, dass Lehrer/innen weder Stechuhren noch echte Lehrerzimmer-Arbeitsplätze haben, dass Leh-

rerfortbildung den Unterrichtsablauf beeinträchtigen muss, dass Bugwellen nicht so ohne Weiteres erhöht werden können, dass der Ganztagsbetrieb in G8 anders läuft als der Ganztagsbetrieb in einer Behörde. Da stoßen die Bemühungen des BPR Gymnasien leider oft an Grenzen. Doch die GEW-Fraktion im BPR versucht immer wieder kritisch-konstruktiv ihren Beitrag zu leisten, dass die Kolleg/innen an den Gymnasien nicht das Nachsehen haben – in vielen Einzelfällen auch mit Erfolg, ob es nun um Fragen der Probezeitverlängerung, der Rekonvaleszenz nach Krankheit, der Abwendung von Kündigungen o.ä. ging.

Nicht selten können wir Örtliche Personalräte in Konflikten mit Schulleitungen beraten, wenn die Autonomie der Schule zu sehr als Autonomie der Schulleitung verstanden wird. Außerdem gibt es regelmäßige Gespräche des BPR mit dem Ausbildungspersonalrat (APR)\* der Studienseminare Freiburg und Rottweil, sowie mit deren Seminarleitern. Zum Beispiel haben wir den APR Freiburg im Gespräch mit dem RP-Referenten über Datenschutzlücken im Novemberv erfahren unterstützt und das Anliegen über den HPR ans KM geleitet. Die Beschwerden von Kolleg/innen, dass im letzten Jahr ihre Versetzungswünsche nicht zum Zuge kamen, führten durch unsere Unterstützung dazu, dass dieses Jahr das Prinzip „Versetzung vor Einstellung“ wieder mehr beachtet wird.

Immerhin konnten wir, nicht zuletzt mit Hilfe des HPR erreichen, dass die Gelder für Sprengelsitzungen getrennt vom Topf für die regionalen Fortbildungen verbucht wurden. Besonders erfreulich ist es, dass wir kurz vor dem Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Regionalen Fortbildung stehen, die Ausschreibung, Anmelde- und Zulassungsverfahren transparenter machen soll. Auch wenn viele Betätigungsfelder des BPR auf den ersten Blick nicht „politisch“ einzustufen sind, wird es immer wichtiger, dass in einem zunehmend technokratischen und demokratieabbauenden Verwaltungs- und Führungsmodell von Schulen engagierte GEW-Bezirkspersonalräte ihre Kompetenz einbringen.



Marie Battran-Berger ist stellvertretende Vorsitzende des BPR (Gymnasien) am Regierungspräsidium Freiburg.



\* Der Ausbildungspersonalrat (APR) vertritt nach § 56 LPVG die Referendar/innen wie ein örtlicher Personalrat gegenüber der Seminarleitung.

## Erfolgreiche Arbeit der GEW-Mitglieder

**Personalratsarbeit:** Im Hauptpersonalrat außerschulischer Bereich (HPR asB) stellten GEW und ver.di in der ablaufenden Amtsperiode fünf von sieben HPR-Mitgliedern. In der kommenden Periode wird der HPR asB neun Mitglieder haben.



Ulrich Keintzel ist Vorsitzender des HPR asB.

■ Der HPR steht in ständigem informellem Austausch mit den örtlichen Personalräten des außerschulischen Bereichs der Dienststellen und den Stufenvertretungen in den Bezirkspersonalräten bei den Regierungspräsidien.

■ HPR-Mitglieder beraten Dienststellen in personalvertretungsrechtlicher Hinsicht. Sie wirken bei der Schulung der GEW-Personalräte mit und tauschen dort aktuelle Themen und Probleme aus. Nur informierte und kompetente Kolleg/innen vor Ort können sich erfolgreich einmischen und ihre Interessen vertreten.

■ Die HPR-Mitglieder der GEW beraten Kolleg/innen bei Versetzungsfragen vor allen Dingen bei der Neustrukturierung der Staatlichen Schulämter und der Integration der schulpсихologischen Beratungsstellen.

■ Der HPR war in punkto Implementierung der Zielvereinbarung durch die Schulaufsicht hartnäckig und legte großen Wert darauf, dass das neue Instrumentarium im Sinne von Qualitätsentwicklung auch funktionieren müsse. Zielvereinbarungen dürfen nicht nur lästige Pflichterfüllung aller Beteiligten sein, sondern sollen qualitativ nachhaltig etwas bewirken.

■ Der HPR fordert Rechtsauskunft und erwirkt klare Positionen für die Arbeit der örtlichen Personalräte, z.B. bei der Offenlegung der Seminarbudgets.

■ Der HPR streitet vor dem Verwaltungsgericht für sein Mitbestimmungsrecht bei der Regelung der Arbeitszeit an den Seminaren und einigt sich im Einigungsstellenverfahren auf eine erträgliche Lösung in der VVO „Arbeitszeit für das Leitungs- und Lehrpersonal an den SSDL“.

■ Der HPR erkämpft vor dem Verwaltungsgericht das Wahlrecht für Arbeitnehmer/innen, die per Gestellungsvertrag an den SSÄ von den Landkreisen zum Land wechselten.

■ Der HPR erwirkt im Rahmen des Sonderkontingents des HS-Beförderungsverfahrens eine einigermaßen vergleichbare Handhabung der Stellenvergabe durch die Regierungspräsidien.

■ Der HPR vereinbart nach langwierigen Verhandlungen eine Dienstvereinbarung (DV) zu E-Learning, die auch datenschutzrechtlichen Standards standhält und nun als Rechtsgrundlage für die Seminare und die Schulen dient.

■ Der HPR setzt sich für die auf acht Jahre an die Seminare abgeordneten Fachleiter/innen (FL) ein. Es muss eine Perspektive für erfolgreiche FL geben. Der HPR fordert eine bessere personelle Ausstattung im Verwaltungsbereich der Seminare angesichts der drastisch gestiegenen Lehramtsanwärterzahlen.



Aus der Personalratsarbeit

## Viel „Feinarbeit“ im Einzelfall

**Personalratsarbeit:** Wenn Behördenmaßnahmen gegen das berechtigte Interesse von Beschäftigten verstoßen, dann ist der Personalrat gefordert. Hildegard Klenk kennt die oft notwendige „Feinarbeit“.

Der Bezirkspersonalrat (BPR) als Gegenüber der „Personalführenden Behörde“ – also der Abteilung 7 der Regierungspräsidien (RP) – hat überwiegend mit Einzelmaßnahmen zu tun. Beispielsweise bei Versetzungen oder Beförderungen, vorzeitigen Zuruhesetzungen aus gesundheitlichen Gründen oder Einstellungen wird der Bezirkspersonalrat vom RP „beteiligt“, das heißt: Jede dieser Einzelmaßnahmen kann nur mit der Zustimmung des BPR umgesetzt werden. Der überwiegende Teil dieser Beteiligungsmaßnahmen läuft formalisiert ab – anders wäre das bei der Vielzahl der 18.000 Beschäftigten alleine im Bereich der GHRS-Lehrer/innen beim RP Karlsruhe gar nicht zu meistern. Dennoch ist mitunter viel „Feinarbeit“ im Einzelfall notwendig.

Wenn beispielsweise eine Kollegin nach dreijähriger Elternzeit, die mitten im Schuljahr endet, in den Dienst zurückkehren will, dies aber an ihrem alten Dienstort nicht mehr möglich ist, weil der Familienwohnsitz längst weit entfernt ist und wenn diese Kollegin dann auch nicht mit ihrem früheren Deputat, sondern nun in Teilzeitbeschäftigung, arbeiten möchte – dann bedarf es mitunter des ganzen Einsatzes der Personalvertretung, weil die Interessen der Kollegin nicht so einfach

durchzusetzen sind. Manchmal helfen nur persönliche Gespräche mit den verschiedenen Referaten in der Abteilung Schule und Bildung. Die Voten der Referate 72 (Personal- und Verwaltungsangelegenheiten der Lehrkräfte), 73 (Bedarfsplanung) und 75 (Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen) müssen zusammen gebracht werden und eine unter dem Diktum von Vereinbarkeit von Familie und Beruf gute Lösung für die Beschäftigte gefunden werden.

Diese „Feinarbeit“ hat in den letzten Jahren zugenommen. Die Neuorganisation der Schulverwaltung hat zu geteilten Zuständigkeiten geführt, das Ziel die Neuverschuldung des Landeshaushaltes zu reduzieren hat den Verwaltungen die Pflicht einer 20-prozentigen „Effizienzrendite“ und damit viel zu geringe Kapazitäten beschert. Die Arbeit für die Personalvertretung ist dadurch noch umfangreicher geworden, Freistellungen für die Personalräte sind allerdings nicht gestiegen.

Dennoch raten wir unseren Kolleg/innen dringend dazu, den Personalrat zu kontaktieren – vor allem da, wo unsere Mitbestimmung gefordert ist, aber auch überall da, wo aufgrund komplizierter Sachverhalte Komplikationen zu befürchten sind.



Hildegard Klenk ist GEW-Vorsitzende des Bezirks Nordbaden und Mitglied des Bezirkspersonalrats beim Regierungspräsidium Karlsruhe.

### Rückmeldungen dankbarer Kolleg/innen: Motivation für die Arbeit

- „Vielen Dank für Ihre hilfreiche Beratung im Vorfeld meines Versetzungsantrags. Ich bin tatsächlich an meine Wunschschule gekommen!“
- „Dank Ihrer umfassenden Beratung hat das Regierungspräsidium nun endlich meiner Versetzung in den Ruhestand zugestimmt.“
- „Ich bedanke mich für die kompetente Beratung im Zusammenhang mit der Elternbeschwerde. Ohne sie hätte ich wohl falsch reagiert.“
- „Ganz herzlichen Dank für die gute und schnelle Antwort. Damit kann ich beruhigter in das anstehende Dienstgespräch gehen.“
- „Ihre Antwort hat mir sehr geholfen. Ich werde den Antrag auf Rekonvaleszenz Ihrem Vorschlag gemäß formulieren.“
- „Ich möchte mich nochmals für Ihre Bemühungen hinsichtlich meiner Beförderung zur Fachoberlehrerin bedanken. Durch Ihr schnelles Handeln darf ich mich seit Februar „Fachoberlehrerin“ nennen.“
- „Dank Ihrer kompetenten Auskunft weiß ich jetzt endlich genau, wie ich meinen Übergang in den Ruhestand verträglich gestalten kann.“
- „Durch Ihre schnelle und umfassende Antwort auf meine Fragen im Zusammenhang mit meiner Schwangerschaft haben Sie mich sehr beruhigt.“
- „Die Genehmigung der Sabbatjahrkumulierung erfolgte durch das RP jetzt genau so, wie wir es besprochen hatten.“
- „Durch Ihre Erläuterungen zur Konferenzordnung konnten wir in der GLK fundiert argumentieren und haben unser Ziel erreicht.“
- „Nach unserem Gespräch habe ich gegen die Beurteilung Widerspruch eingelegt mit dem Ergebnis, dass die Beurteilung neu geschrieben werden muss.“
- „Ich bin Ihnen so dankbar, dass meinem Antrag auf Altersteilzeit nun entsprochen wurde. Ohne Sie hätte ich meinen Antrag beim Regierungspräsidium bestimmt nicht durchgebracht!“

# Für bessere Bezahlung und Einstufung

**Personalratsarbeit:** Grundsätze einer besseren Einstufungspraxis für alle Angestellten fordern die drei GEW-Mitglieder in den schulischen Hauptpersonalräten Traudel Kern, Christina Klages und Margit Stolz-Vahle.



Traudel Kern



Christina Klages



Margit Stolz-Vahle

Die zurückliegende Amtsperiode stand für uns GEW-Angestelltenvertreterinnen in den schulischen Hauptpersonalräten (HPRn) vor allem im Zeichen des neuen Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) und seiner Ausgestaltung im Lehrerbereich. Obwohl uns zunächst jegliche Mitbestimmung verweigert wurde, konnten wir in vielen Verhandlungen Verbesserungen durchsetzen, z.B. den Vertrauensschutz für Lehrkräfte, die ihr Referendariat/ihren Vorbereitungsdienst noch unter BAT-Bedingungen begonnen hatten und die Unschädlichkeit der Sommerferien für die Stufenlaufzeit. Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) hat mit seinem Urteil vom 31.10.2009 die Mitbestimmungsrechte der Personalräte nun auch bei der Einstufung neu eingestellter Tarifbeschäftigter in den TV-L gestärkt.

## Bei der Einstufung geht es um viel Geld

Die Entgelttabelle im TV-L gliedert sich in 15 Entgeltgruppen (EG) und 5 bis 6 Stufen. Die Stufen haben unterschiedliche Laufzeiten und die Einkommen in den Stufen unterscheiden sich erheblich. So verdient eine angestellte Lehrkraft in EG12 in der ersten Stufe derzeit brutto 2.696,22 Euro und in der fünften Stufe 4.285,82 Euro.

Neueingestellte werden nicht zwangsläufig in die erste Stufe ihrer Entgeltgruppe eingestuft. Vielmehr ermöglicht der TV-L auch eine höhere Einstufung (Kann-Bestimmung). Grundlegend geregelt ist, dass Einsteiger ohne vorherige Berufserfahrung, egal welchen Alters, der Stufe 1 zugeordnet werden. Liegt eine einschlägige Berufserfahrung beim selben Arbeitgeber vor, wird sie vollständig bei der Stufenzuordnung berücksichtigt, eine einschlägige Berufserfahrung bei einem anderen Arbeitgeber dagegen nur teilweise. Der Arbeitgeber kann zudem zur Deckung des Personalbedarfs vorherige Berufserfahrung für die Stufenzuordnung anerkennen, wenn diese für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

## Mitbestimmung zwingend notwendig

Um hier zu Verbesserungen zu gelangen, ist die Mitbestimmung der Personalräte zwingend notwendig. Das BVerwG hat diese nun eindeutig festgeschrieben. Das KM hat in Anerkennung der neuen Rechtslage

die Regierungspräsidien aufgefordert, die Bezirkspersonalräte ab sofort bei der Einstufung zu beteiligen und Gespräche mit den schulischen HPRn aufgenommen, um Grundsätze für die Einstufung der Lehrkräfte bei der Einstellung in den Schuldienst zu erarbeiten, damit für die Zukunft eine transparente Einstufungspraxis gewährleistet wird.



## Positionen der GEW

Wir GEW-Personalrät/innen fordern u.a. vom KM die Regelung folgender Grundsätze:

### Einschlägige Berufserfahrung:

Bisher wird als einschlägige Berufserfahrung nur die Unterrichtstätigkeit nach dem zweiten Staatsexamen anerkannt. Wir fordern dagegen, dass jede Unterrichtstätigkeit als einschlägig im Sinne des Tarifvertrags bewertet werden muss. Das Kriterium Staatsexamen darf keine Rolle spielen. Ebenso soll es irrelevant sein, in welchem Bereich oder in welcher Schulart die Unterrichtserfahrung erworben wurde. Diese Sichtweise wird jetzt schon durch die Einstellungspraxis legitimiert: Lehrkräfte werden auch ohne Staatsexamen eingestellt, womit diesen offenkundig die Befähigung zum Unterrichten anerkannt wird. Außerdem muss sichergestellt werden, dass Kolleg/innen, die aus irgendwelchen Gründen den Vorbereitungsdienst/das Referendariat später nachholen, bei der Einstufung nicht benachteiligt werden. Wir haben das KM gebeten, zu überprüfen, welche Möglichkeiten der Tarifvertrag dafür bietet.

### Anerkennung von befristeten Arbeitsverhältnissen im Öffentlichen Schuldienst:

Viele Lehrer/innen sind über mehrere Jahre hinweg in befristeten Arbeitsverhältnissen an Schulen des Landes beschäftigt, bevor sie einen unbefristeten Vertrag erhalten. Derzeit werden ihnen bei der Einstufung die Vorzeiten nicht anerkannt, wodurch die Berufserfahrung und Leistung vieler Lehrer/innen missachtet wird. Wir haben das KM aufgefordert, alle vorherigen einschlägigen Arbeitsverhältnisse beim Land bei einer Wiedereinstellung vollständig bei der Stufenzuordnung anzurechnen.

### Beschäftigungszeiten bei anderen öffentlichen Arbeitgebern und an Privatschulen

Wir fordern vom KM, alle einschlägigen Beschäftigungszeiten im Geltungsbereich von TV-L und

TVöD im gesamten Bundesgebiet als gleichwertig anzuerkennen und auch die staatlich anerkannten Ersatzschulen einzubeziehen.

#### Anerkennung förderlicher Zeiten:

Jede Berufserfahrung mit einem pädagogischen und/oder fachlich-inhaltlichen Bezug zur Lehrtätigkeit soll als förderliche Zeit bei der Stufenzuordnung berücksichtigt werden.

Wir GEW-Personalrätinnen werden uns auch weiterhin dafür einsetzen, dass beschäftigtenfreundliche Regelungen einen möglichst großen Niederschlag in den Einstufungsgrundsätzen für den Schuldienst finden. Bitte unterstützt unsere Arbeit durch eure Stimme und animiert auch andere Kolleg/innen, zur Wahl zu gehen. Wir brauchen in den Hauptpersonalräten eine starke GEW.

## Enge Zusammenarbeit zahlt sich aus

**Schwerbehindertenvertretung:** Die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung ist eng verknüpft mit den Aufgaben der Personalvertretung und der GEW.

Als beratendes Mitglied sind die Schwerbehindertenvertrauenspersonen in den Sitzungen der Hauptpersonalräte integriert. Sie sind zuständig für die schwerbehinderten, kranken und behinderten Lehrkräfte.

#### Integrationsvereinbarung schützt Behinderte

Zum Beispiel haben die Schwerbehindertenvertrauenspersonen zusammen mit den Personalräten die Integrationsvereinbarung (IGV) erarbeitet. Diese Vereinbarungen sind inzwischen schon an zahlreichen Schulen und allen Schulämtern abgeschlossen worden. Die Integrationsvereinbarung beinhaltet neben einer Zusammenstellung von Rechten und Pflichten des Arbeitgebers und der schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten weitere mit dem Ministerium ausgehandelte Nachteilsausgleiche, wie die Einbeziehung der Behinderten mit dem Grad 30 und 40 in die IGV. Kernstück ist das jährliche, vom Arbeitgeber initiierte Gespräch am Ende eines Schuljahres zwischen Schulleitung und Beschäftigten. In diesem Gespräch wird ein Resümee des Arbeitsumfanges des vergangenen Schuljahres gezogen und überlegt, wie sich der Arbeitseinsatz im kommenden Schuljahr gestalten soll. Bezüglich der Altersteilzeit schrieb die GEW mehrfach direkt an den damaligen Ministerpräsidenten Oettinger und insistierte in den Verhandlungen auf die Notwendigkeit der Weiterführung der Altersteilzeit. Die Schwerbehindertenvertrauenspersonen,



### Lehrbeauftragte mit Arbeitsvertrag sind wahlberechtigt!

Bei den Wahlen im Mai sind auch alle Lehrbeauftragten wahlberechtigt, die einen Arbeitsvertrag mit dem RP abgeschlossen haben, in dem auf den TV-L Bezug genommen wird (z.B. die 25-Euro-Verträge).

Nicht wahlberechtigt sind dagegen die ehrenamtlichen Lehrbeauftragten, die nur eine kleine Aufwandsentschädigung erhalten und keinen Arbeitsvertrag besitzen.

unterstützt von Personalräten, besuchten über 40 Abgeordnete. Mit Beispielen aus der Praxis konnten die Abgeordneten von der Wichtigkeit der Beibehaltung der Altersteilzeit für schwerbehinderte Beamt/innen überzeugt werden. Am 17. Dezember verabschiedete der Landtag einstimmig das Gesetz über die Weiterführung der Altersteilzeit.

Dies ist ein großer Erfolg, der nur durch die intensive Zusammenarbeit der

Schwerbehindertenvertrauenspersonen, der Personalräte und der GEW möglich wurde. Für die Tarifbeschäftigten setzt sich die GEW in den anstehenden Tarifverhandlungen ebenfalls für die Fortführung der Altersteilzeit ein.

#### Rückgriff auf GEW-Rechtsschutz möglich

Alle drei Hauptvertrauenspersonen der Schwerbehinderten am KM sind GEW-Mitglieder und werden deswegen auch in die GEW-Arbeit in den entsprechenden Gremien mit einbezogen. Unverzichtbar für unsere Arbeit ist der erfahrene und engagierte GEW-Rechtsschutz, auf dessen Beratung und Unterstützung wir stets zurückgreifen können.

Ulla Meissner-Müller,  
Kurt Wiedemann,  
Margreth Knoll-Kruse



Ulla Meissner-Müller



Kurt Wiedemann