



Foto: Christoph Bächtle

Trotz Rekordeinstellung mangelt es an Lehrkräften!

Liebe Schulleiterinnen, liebe Schulleiter,
liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

im neuen Schuljahr nahmen fast 6.000 neue Lehrkräfte an unseren Schulen die Arbeit auf. Der Verzicht auf die beabsichtigte Streichung von 1.800 Lehrerstellen und mehr als 750 zusätzliche Stellen haben das möglich gemacht. Die Öffentlichkeit und auch die Kollegien freuen sich zu Recht darüber. Nur wenige sehen, was es heißt, innerhalb eines kurzen Zeitraums die Auswahl- und Einstellungsverfahren zu bewältigen. Deshalb gilt mein Dank an dieser Stelle Ihnen, den Schulleitungen. Sie organisieren mit beträchtlichem Aufwand die schulbezogenen Stellenausschreibungsverfahren. Nicht alle Stellen konnten besetzt werden. Das lag an spezifischem fachlichem und regionalem Bedarf. Es lag aber auch daran, dass noch nie so viele Bewerber/innen ihr Einstellungsangebot abgesagt haben – aus welchen Gründen auch immer. Großer Mangel besteht an Sonderschullehrer/innen, viele Stellen blieben unbesetzt. In der Phase des Aufbaus inklusiver Bildungsangebote bedeutet das eine große Herausforderung. Im Interesse der Schulen und der Lehrkräfte fordert die GEW, Grund- und Hauptschullehrkräften ein attraktives Aufbaustudium für Sonderpädagogik anzubieten.

Die große Zahl an Einstellungen hat auch ihre Schattenseite. Die Gewinnung von Vertretungslehrkräften und weiteren geeigneten Lehrkräften für die Beschulung von Flüchtlingen ist erheblich erschwert. Der Lehrkräftemarkt

ist leer. 1.900 Klassen an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen wurden für die Flüchtlinge bereits eingerichtet, Geld für weitere ist vorhanden, aber Lehrkräfte gibt es nicht. Rund 4.000 Mutterschutz- und Elternzeitfälle fordern die Schulen heraus. Sie als Schulleitung wissen, was das heißt. Es rächt sich jetzt, dass in den vergangenen Jahren die Qualifizierung von Lehrkräften für Deutsch als Zweitsprache vernachlässigt wurde. Es wäre richtig und wichtig gewesen, dass die Landesregierung – wie ursprünglich beabsichtigt – die feste Vertretungsreserve auf 2,5 Prozent der Lehrkräfte auf 2.700 und nicht nur auf 1.666 aufstockt.

Wir brauchen zusätzliches Unterrichtsvolumen, um weitere Herausforderungen für die Kollegien zu vermeiden. Schulleitungen und Schulverwaltung werden in diesem Schuljahr nach einstellungsbereiten Lehrkräften Ausschau halten. Auch innerhalb des Kollegiums kann zusätzliches Unterrichtsvolumen durch freiwillige, befristete Deputatsaufstockung und das flexible Deputat gewonnen werden. Es kann hilfreich sein, in der Gesamtlehrerkonferenz schon vor Entstehen des Bedarfs auf diese Möglichkeiten hinzuweisen.

Mit freundlichen und kollegialen Grüßen

Doro Moritz, GEW-Landesvorsitzende

Landespersonengruppenversammlung Schulleitungsmitglieder

Liebe GEW-Kolleg/innen in der Schulleitung, wir laden Sie herzlich ein, am Samstag, 21. November 2015 ab 14.00 Uhr zur Landespersonengruppenversammlung Schulleitungsmitglieder an die Pädagogische Hochschule Ludwigsburg (Ausschilderung vor Ort) zu kommen.

Wir informieren darüber, was die Landespersonengruppe Schulleitungsmitglieder an Arbeit leistet/geleistet hat. Sie werden die Möglichkeit haben, den neuen Landespersonengruppenausschuss zu wählen.

Die Arbeit in der Landespersonengruppe Schulleitung macht nach wie vor Freude

– und vom Umfang her ist sie auch gut zu bewältigen, weil sie sich klar gliedern und gut verteilen lässt. Derzeit treffen wir uns drei Mal im Jahr in Stuttgart zu einer Sitzung, erstellen drei Ausgaben der Publikation „Die Schulleitung“, organisieren – mit Hilfe der Landesgeschäftsstelle - die schon traditionelle Fachtagung jeweils im Frühjahr und sprechen zwei Mal im Jahr mit Regierungsvertreter/innen oder Landtagsabgeordneten. Dennoch: Einige von uns wollen sich am 21.11.15 zurückziehen. Weil wir die GEW-Arbeit mit/für Schulleitungsmitglieder sehr wichtig finden, wollen wir, dass

sie gut weitergeführt wird. Deshalb suchen wir „Nachwuchs“. Das neue Gremium wird dann über seine Arbeitsschwerpunkte entscheiden.

Die Landespersonengruppenversammlung schließt an eine öffentliche GEW-Veranstaltung „Reformen erfolgreich umsetzen - Weichenstellungen für ein gerechtes Bildungssystem“ an, die am 21.11.15 um 10.15 Uhr beginnt und auf der Prof. Dr. Stefan Sell von der Hochschule Koblenz referieren wird.

Hans Dörr, Manfred Haffa, Frank Orthen
(Leitungsteam der Landespersonengruppe Schulleitung)

RS-/GMS- und SBBZ-Schulleitungen dürfen sich freuen!

Endlich zweite Konrektorstellen!

Im Gesetzblatt (GBI) vom 29. Juli 2015 wurde u. a. die geänderte Anlage zum Landesbesoldungsgesetz (LBesG) veröffentlicht und gleichzeitig die entsprechenden Stellen im Nachtrag zum Staatshaushaltsplan ausgebracht. Diese Stellen können nun ausgeschrieben und besetzt werden.

In den Besoldungsgesetzen gab es diese Ämter schon seit langem. Da diese zumindest in Baden-Württemberg nie im Staatshaushaltsplan ausgebracht wurden, konnten diese in Baden-Württemberg beamtenrechtlich nie ausgeschrieben und besetzt werden. Sowohl die GEW als auch der Hauptpersonalrat GHWRGS haben seit Jahren fortwährend die Einstellung und Besetzung dieser Stellen gefordert.

Nun gelang zumindest ein kleiner Schritt in diese Richtung. An Real- und Gemeinschaftsschulen mit mehr als 850 Schülerinnen und Schülern (SuS) an, Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren mit dem Förderschwerpunkt Lernen mit mehr als 425 SuS, bei sonstigem Förderschwerpunkt mit mehr als 210 SuS wurde nunmehr das Amt und die Stellen ausgebracht und die Stellen können ausgeschrieben und besetzt werden.

Im Gesetzgebungsverfahren wäre es dem Ministerium für Finanzen und Wirtschaft fast gelungen, im Gegenzug bei den Schulverbänden, bei denen die 2. Konrektorate eingerichtet waren und sind, die

dafür maßgebliche Schülerzahl von 560 auf 850 SuS anzuheben. Unter dem Strich hätte das dann insgesamt weniger zweite Konrektorate bedeutet. Der intensive Einsatz des Hauptpersonalrats GHWRGS und der GEW konnte das im Gesetzgebungsverfahren verhindern und somit zusätzliche Stellen für Real- und Gemeinschaftsschulen und Sonderpädagogische Bildungs- und Beratungszentren erreichen, die nun ausgeschrieben werden können.

Das ist allerdings allenfalls ein erster Schritt in die richtige Richtung. Der Hauptpersonalrat GHWRGS und die GEW fordern weiterhin 2. Konrektorate an allen Real- und Gemeinschaftsschulen mit über 360 Schülern und an allen Schulverbänden. Bei den Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren müssen wegen deren Aufgaben im Rahmen der Inklusion die Funktionsstellen nach deren Aufgaben und nicht nach der Schülerzahl ausgebracht werden.

Alfred König
Hauptpersonalrat GHWRGS

Inhalt

- 2 Landespersonengruppenversammlung Schulleitungsmitglieder
- 2 Endlich zweite Konrektorstellen!
- 3 Schulleiterprobezeit – neues Rahmenkonzept zur regionalen Begleitung
- 5 Rahmenkonzeption zur regionalen Begleitung – Auszug
- 6 Anordnung von Mehrarbeit – Personalrat ist beteiligt
- 8 Rahmenvereinbarung zu Mehrarbeitsunterricht (MAU)
- 10 Mutterschutz - Rechtslage und Verwaltungspraxis
- 12 Schulleitung - Quo vadis?

Impressum

Die Schulleitung
Herausgegeben von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Baden-Württemberg, Silcherstraße 7, 70176 Stuttgart
Redaktion: Hans Dörr, Harald Valachovic
Zuschriften an die Redaktion bitte nur per Email an hans_doerr@gmx.de
Gestaltung: Tomasz Mikusz, SPV
Verlag: Süddeutscher Pädagogischer Verlag (SPV), Silcherstraße 7a, 70176 Stuttgart
Druck: GO Druck Media, Kirchheim
Herausgeber und Redaktion übernehmen keine rechtliche Verantwortung für die Angaben und Empfehlungen in dieser Publikation. „Die Schulleitung“ wird über die GEW-Vertrauensleute in 2 Exemplaren an die Schule geliefert; beide Exemplare sind für die Schulleitung bestimmt. Die Vertrauensleute erhalten per Mail ein weiteres Exemplar.
Auflage: 10.000 Exemplare

Oktober 2015

Schulleiterprobezeit – neues Rahmenkonzept zur regionalen Begleitung

Ende des Schuljahres 2014/15 hat der Hauptpersonalrat GHWRGS einer neuen Rahmenkonzeption zur regionalen Begleitung neuer Schulleitungen in der Probezeit zugestimmt, die ab 01.08.2015 für alle Regierungsbezirke verbindlich ist. Eine Konzeption zur Begleitung der Leitungsprobezeit gab es bisher nur im Regierungsbezirk Stuttgart. Zu einer Entwurfsversion aus dem Jahr 2013 hatte der HPR GHWRGS einige Änderungsvorschläge eingebracht. Hans Dörr, Redakteur „Schulleitung“ führte mit Alfred König, dem Vorsitzenden des Hauptpersonalrats GHWRGS ein Gespräch über die Ziele, die Inhalte, die Gestaltung und auch die Stolpersteine des neuen Konzepts.

Die Schulleitung: Lieber Alfred, wenn neu bestellte Schulleiterinnen oder Schulleiter sich die Inhalte und Ziele der neuen Rahmenkonzeption ansehen, dann werden sie vielleicht fragen, weshalb sie denn nun dieses umfangreiche Pensum abarbeiten sollen. Sie werden unter Umständen argumentieren, dass es doch bisher auch ohne diese umfangreiche Begleitung möglich war, die in § 8 Landesbeamtengesetz und in § 22 Absatz 5 Beamtenstatusgesetz rechtlich geregelte Probezeit zu absolvieren. Weswegen ist aus Sicht des Hauptpersonalrats diese neue Rahmenkonzeption denn überhaupt notwendig?

Alfred König: Diese skeptische Frage kann ich gut verstehen. Neu bestellte Schulleiterinnen und Schulleiter müssen aber wissen, dass Schulleiterinnen und Schulleiter auch bisher schon in der Probezeit begleitet wurden. Diese Begleitung wurde aber sehr unterschiedlich gehandhabt und hatte mal mehr, mal weniger Qualität. Sie war auch nicht landeseinheitlich geregelt.

Die Schulleitung: Ich möchte noch einmal nachhaken. Auf neu bestellte Schulleiterinnen oder Schulleiter kommt ja in dieser Einarbeitungsphase eine enorme Aufgabenfülle zu. Da könnte ja schon die Frage von neu Bestellten gestellt werden: Wir haben im Gegensatz zu früheren Schulleitern ein deutlich umfangreicheres Bewerbungsverfahren durchlaufen und sind am Ende mit „geeignet“, „gut geeignet“ oder „besonders gut geeignet“ bewertet worden. Traut uns die Schulaufsicht dennoch nicht zu, unseren Job ohne dieses umfangreiche Begleitkonzept gut zu machen? Möchte man

uns vielleicht kontrollieren?

Alfred König: Ich denke, dass diese Fragen, wenn sie so gestellt würden, zwei Aspekte vermischen. Die Einrichtung der Probezeit, die ja auch schon bisher rechtlich geregelt war, dient der dafür verantwortlichen Schulaufsicht dazu, vor der Lebenszeitverbeamtung eine Hürde einzubauen und festzustellen, ob der neue Schulleiterin oder die neue Schulleiterin sich bewährt hat und ob damit zu rechnen ist, dass er oder sie diese schwierige, komplexe und belastende Tätigkeit – die natürlich auch interessante und attraktive Aspekte hat – ein Berufsleben lang machen kann. Die Kontrollverpflichtung ist also in der gesetzlich geregelten Probezeit selbst eingebaut. Dieser Kontrollverpflichtung kamen die Regierungspräsidien auch seither nach. Was dabei festgestellt wurde, war eher von Zufällen anhängig, etwa von Beschwerden. Eine strukturierte Begleitung und Unterstützung neben den verbindlichen Fortbildungen an der Landesakademie gab es in Ansätzen nur im Regierungsbezirk Stuttgart. Dem Begleitkonzept geht es um deutlich mehr als um Kontrolle. In der Rahmenkonzeption selbst werden die Ziele so formuliert: Die regionalen Angebote zur Begleitung sollen harmonisiert und möglichst gut mit der zentralen Führungsqualifizierung verzahnt werden. Die regionale Begleitung soll die neuen Schulleiterinnen und Schulleiter in der Einarbeitungsphase aktiv unterstützen und dadurch ein Vertrauensverhältnis aufbauen, praktische Qualifizierungshilfen anbieten und dabei helfen, mögliche Probleme rechtzeitig zu erkennen, um passgenaue individuelle

Unterstützungsleistungen in Anspruch nehmen zu können.

Die Schulleitung: Neben den verbindlichen Inhalten, die in einer Tabelle durch die Nennung von Zielen konkretisiert sind, gibt es optionale Inhalte, die zusätzlich bearbeitet werden können. Auf den ersten Blick gewinnt man den Eindruck, dass sowohl bei den verbindlichen als auch bei den optionalen Zielen durchaus wichtige Themen aufgelistet sind und dass sich die Autor/innen der Konzeption auf das Wesentliche beschränkt haben.

Alfred König: Das ist richtig. Was hier abzuarbeiten ist, sind wirklich die Basics – und auch die Themen, insbesondere im Schul- und Beamtenrecht, bei denen es in der Vergangenheit doch immer wieder vorkam, dass Schulleiter/innen auch noch lange nach der Probezeit sehr viele Fragen hatten und manchmal auch Fehler gemacht haben, die mit der neuen Form der Begleitung dann hoffentlich weniger werden. Es geht aber auch um ganz „banale“ Bereiche wie beispielsweise um die Kenntnis der zuständigen Personen in der Schulverwaltung und deren Aufgabengebiete.

Die Schulleitung: Wie effektiv diese neue Form der Begleitung sein wird, hängt ja jetzt von der konkreten Umsetzung vor Ort ab. In der Konzeption heißt es, dass die Inhalte in der regionalen Begleitung u.a. durch besondere Dienstbesprechungen vermittelt werden sollen. Die Form der Dienstbesprechung habe man gewählt, weil diese – im Gegensatz zu Fortbildungsangeboten – im Besuch verbindlich gemacht werden können.



Alfred König ist Leiter der GEW-Landesrechtsschutzstelle und alter und neuer Vorsitzender des Hauptpersonalrats GHWRGS beim Kultusministerium



Hans Dörr ist Mitglied des Leitungsteams des Landespersonengruppenausschusses Schulleitungsmitglieder in der GEW Baden-Württemberg. Außerdem ist er GEW-Kreisvorsitzender im GEW-Kreis Esslingen-Nürtingen und Vorsitzender des Personalrats für GHWRGS-Schulen beim SSA Nürtingen



Außerdem wird formuliert: „Die Regierungspräsidien und Staatlichen Schulämter entscheiden eigenständig, in welchem Format die verbindlichen Inhalte vermittelt werden.“ Bedeutet das, dass z.B. die Gestaltung dieser besonderen Dienstbesprechungen, die ja ein wesentliches Element sein werden, den Schülerrätinnen und Schülerräten vor Ort aufgebürdet wird? Und wenn ja: Wäre es sinnvoll und effektiv, dass jedes der 22 Schulämter im Land für seine neue Schulleiterinnen und Schulleiter erwachsenendidaktische Konzeptionen strickt und Materialien (beispielsweise Power-Point-Präsentationen) bastelt?

Alfred König: Das wäre sicherlich nicht sinnvoll – und ist so ja auch nicht vorgesehen. Zunächst sind für die Schulleiter/innen an Gymnasien und beruflichen Schulen die Regierungspräsidien allein zuständig. Dann ist zum einen durch die Formulierung „die Regierungspräsidien und die Staatlichen Schulämter entscheiden“ ja schon ein gewisses Maß an Koordination und Austausch auf RP-Ebene eingeplant. Zum anderen heißt es ja im Abschnitt 3 „Verantwortlichkeit und Steuerung“: Die Verantwortung für die Umsetzung der Konzeption liegt im Regelfall bei den Leitungen der Referate 74, 75 und 76 der Regierungspräsidien.“ Zum anderen steht im Abschnitt 3: „Ausnahmen hiervon bilden: die Angebote zum Arbeits- und Gesundheitsschutz ..., zum schulischen Krisenmanagement ..., zum Schul- und Dienstrecht, die Pflichtfortbildung zum Datenschutz und Urheberrecht und die Pflichtfortbildung zur Umsetzung der Dienstvereinbarung Sucht.“ Das bedeutet: Es gibt genügend Instanzen, die dazu aufgerufen und auch in der Lage sind, mindestens auf RP-Ebene Angebote und sicherlich auch Materialien für die Schulämter vor Ort bereit zu stellen, die mit den Materialien der RPen selbst inhaltsgleich sind. Trotzdem ist es richtig, den Schulämtern

und Regierungspräsidien nicht alles bis aufs Kleinste vorzugeben. Die Einzelgespräche, die die Schulverwaltung mit jeder neuen Schulleiterin und jede neuen Schulleiter im Rahmen der Begleitkonzeption führen muss, lassen sich sicher nicht bis ins Letzte zentral standardisieren. Hier kommen notwendig persönliche Elemente ins Spiel – u.a. auch persönliche Vorerfahrungen und der Aspekt „Aufbau eines Vertrauensverhältnisses“. Diese Gespräche sollten individuelle Rückmeldungen beinhalten, bisherige Führungserfahrungen zu reflektieren und mögliche Unterstützungsmaßnahmen identifizieren.

Die Schulleitung: Das ist aber sicherlich wegen der Vermischung von „Aufsicht und Beratung“ eine extrem schwierige Gratwanderung für beide Seiten. Der Schulrat soll mit der neuen Schulleiterin vertrauensvoll bisherige Führungserfahrungen reflektieren. Wir wünschen uns ja Schulleiterinnen und Schulleiter, deren Kritikfähigkeit auch beinhaltet, eigene Fehler, Schwächen und Defizite zu erkennen, dazu zu stehen, sie nicht zu vertuschen und möglichst daraus zu lernen. Wie offen kann und wie offen wird eine sehr reflektierte neue Schulleiterin sein, die diese wünschbaren Fähigkeiten hat? Wird sie nicht befürchten und besorgt sein müssen, dass diese Offenheit sich nicht gegen sie wendet – und ihr die eingestanden Defizite am Ende bei der Frage der Bewährung negativ angerechnet werden?

Alfred König: So was könnte natürlich schon passieren, lässt sich so allgemein aber nicht einschätzen. Es geht ja nicht darum, dass in der Probezeit keine Fehler gemacht werden dürfen. Schwierig wird es ja nur, wenn Schulleiterinnen und Schulleiter sich für fehlerlos halten, ihre Fehler nicht sehen und sie deswegen permanent wiederholen oder sogar immer mehr Fehler machen. Diese Problematik, die es in Einzelfällen in der Vergangenheit

durchaus gab und die üble Folgen für die Entwicklung einer Schule haben kann, soll ja durch das neue Begleitkonzept eingefangen werden.

Die Schulleitung: An der Stelle hat ja auch der Personalrat eine Aufgabe. Das obligatorische Gesprächsangebot im ersten und im zweiten Jahr der Probezeit durch die Schulverwaltung an den Personalrat hat ja sicherlich die Funktion, dass der Personalrat durch dieses Gespräch Informationen an die Schulverwaltung transportieren könnte, die bewährungsrelevant sind. Ich mache mal ein Beispiel: Wenn sich schon im ersten Jahr viele Kolleginnen und Kollegen aus einer Schule mit Beschwerden über das Führungsverhalten eines neuen Schulleiters an den Personalrat wenden, dann könnte dies ja ein Anlass für den Personalrat sein, dieses obligatorische Gesprächsangebot der Schulverwaltung anzunehmen und dem zuständigen Schulrat – natürlich ohne Nennung der Namen der Beschwerdeführer – mitzuteilen, dass es bereits jetzt zahlreiche Beschwerden gibt und dass hier dringend entsprechende Unterstützungsmaßnahmen angedacht werden müssen...

Alfred König: Das sehe ich auch so.... Das Problem ist gelegentlich nur, dass Kolleg/innen wenig konfliktfähig sind und dem Personalrat nach dem Motto „Wasch mir den Pelz, aber mach' mich nicht nass!“ die Konfliktbearbeitung delegieren wollen. Das geht aber nicht. Wenn ein Kollegium nicht lernt, selbstbewusst seine Anliegen gegenüber der Schulleitung zu vertreten, dann ist und bleibt das schwierig, dann hat die Schulleitung kein kritisches Korrektiv ... Wenn der Personalrat so eine Problemanzeige an den Schulrat weitergibt, kann das ja allenfalls ein Anlass sein, das Problem anzugehen. Die Schulverwaltung kann und wird ja aufgrund dieser Rückmeldung nicht sofort die Bewährung in Frage stellen. Darüber hinaus kommen bei den

Personalräten durchaus auch positive Rückmeldungen an, die die Bewährungsfeststellung unterstützen.

Die Schulleitung: Das ist schon klar. Wichtig ist nur, dass Kommunikationsprobleme, die ja gelegentlich geben soll, rechtzeitig erkannt und auch tatsächlich angegangen werden. Letzte Frage: Was passiert denn in den sicherlich seltenen Fällen, in denen nach den zwei Jahren die Bewährung nicht festgestellt werden kann?

Alfred König: Auch diese rechtliche Frage wird in der Konzeption ausdrücklich beantwortet. Wenn auf der Grundlage einer ordentlichen Dokumentation durch jeweils einen Aktenvermerk nach dem ersten Jahr und nach einen weiteren Aktenvermerk

nach weiteren neun Monaten eine Entscheidung darüber gefallen ist, ob der Zeitraum ab der Bestellung bis zur Ernennung auf Probe auf die Probezeit angerechnet wird muss vor Ablauf der Probezeit eine Entscheidung über die Bewährung bzw. Nichtbewährung fallen. Auch diese Entscheidung muss dokumentiert werden. Wenn dann Nichtbewährung festgestellt wird, endet die Probezeit kraft Gesetzes nach zwei Jahren und die Schulleiterin/der Schulleiter fällt in das vorherige Amt zurück. Eine Entlassungsverfügung ist nicht erforderlich. Die Nichtbewährung muss aber schriftlich festgehalten und auch mitgeteilt werden.

Die Schulleitung: Und eine Verlängerung gibt es dann nicht?

Alfred König: Richtig. Eine Verlängerung gibt es nicht. Es gibt lediglich die Möglichkeit, die Zeitdauer der Bestellung nicht auf die Probezeit anzurechnen. Es gibt aber das Gegenteil: die Möglichkeit der Verkürzung in besonders begründeten Einzelfällen bis auf eine Mindestzeit von einem Jahr. Anrechnungsmöglichkeiten bestehen für Zeiten, in den die Funktion bereits ausgeübt wurde – als für den Zeitraum ab der Bestellung bis zur Ernennung auf Probe – und bei unmittelbar zuvor übertragenen vergleichbaren Führungsfunktionen auf Probe.

Die Schulleitung: Lieber Alfred, vielen Dank für deine Informationen und Einschätzungen.

Rahmenkonzeption zur regionalen Begleitung – Auszug

Rechtliche Grundsätze (insbesondere Schul- und Dienstrecht)	Neue Schulleiterinnen und Schulleiter haben in der Probezeit besonders relevante rechtliche Grundsätze kennengelernt.
Datenschutz und Urheberrecht	Neue Schulleiterinnen und Schulleiter haben wichtige Fragen rund um das Urheberrecht und den Datenschutz praxisnah kennengelernt. Sie sind durch eine juristische und eine IT-Fachperson über aktuelle rechtliche Entwicklungen zum Urheberrecht und Datenschutz in ihrer Bedeutung für die Schule informiert.
Vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Personalvertretung, BfC, Schwerbehindertenvertretung, schulischen Gremien und weiteren schulischen Kooperationspartnern Die Gremienvertretungen auf RP-Ebene (für die Bereiche Gymnasien und Berufliche Schulen) bzw. je nach Ausgestaltung auf RP- oder Schulamtssebene (für den Bereich GHWRGS) werden hierzu von der Schulaufsicht eingeladen und können die von ihnen eingebrachten Inhalte eigenverantwortlich festlegen.	Neue Schulleiterinnen und Schulleiter kennen die für sie relevanten Vertretungen, die Mitglieder der schulischen Gremien und wichtige schulische Kooperationspartner, um sie in Arbeits- und Entscheidungsprozesse adäquat einbeziehen zu können. Sie sind informiert über die Funktion, die Zuständigkeit und die jeweiligen Beteiligungs-, Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte und -pflichten der Vertretungen und Gremien.
Personalplanung, Personalentwicklung, Ressourcenverwaltung	Neue Schulleiterinnen und Schulleiter kennen Abläufe und Instrumente der Personalplanung und Personalentwicklung. Sie sind informiert über die Abläufe und Instrumente der Ressourcenverwaltung in sächlicher, personeller und finanzieller Hinsicht.
Dienstliche Beurteilung	Neue Schulleiterinnen und Schulleiter sind sich der Bedeutung dienstlicher Beurteilungen bewusst. Sie verfügen über alle relevanten Informationen, um eine dienstliche Beurteilung erstellen zu können. Sie sind informiert über formale Vorgaben und Besonderheiten sowie darüber, wer bei der Erstellung einzubeziehen ist.
Außerschulische Kooperationspartner	Neue Schulleiterinnen und Schulleiter kennen die generelle Bedeutung und die Möglichkeiten der Einbeziehung außerschulischer Kooperationspartner. Sie kennen ihre schulspezifischen Kooperationspartner
Öffentlichkeitsarbeit	Neue Schulleiterinnen und Schulleiter sind sich der Bedeutung einer guten Öffentlichkeitsarbeit der Schule bewusst. Sie kennen rechtliche, formale und inhaltliche Vorgaben der Öffentlichkeitsarbeit und sind für Besonderheiten sensibilisiert.



Hans Dörr,
Leitungsteam Landespersonengruppe
Schulleitung



Jana Kolberg,
Vorsitzende des
Personalrats GHWGRS
beim Staatlichen
Schulamnt Künzelsau

Anordnung von Mehrarbeit – Personalrat ist beteiligt

Als erster Personalrat hat der Personalrat GHWGRS beim Staatlichen Schulamt Künzelsau mit dem Schulamt eine Rahmenvereinbarung zum Mehrarbeitsunterricht abgeschlossen. Wir drucken diese Rahmenvereinbarung im vollen Wortlaut in dieser Ausgabe ab. Um den Hintergrund dieser Rahmenvereinbarung besser zu verstehen, hat Redakteur Hans Dörr die Vorsitzende des Personalrats in Künzelsau, Jana Kolberg, befragt.

Die Schulleitung: Liebe Jana, kannst du unseren Leser/innen den Hintergrund der Rahmenvereinbarung „Mehrarbeitsunterricht“ erklären, die ihr als Personalrat mit dem Schulamt Künzelsau abgeschlossen habt?

Jana Kolberg: Gerne. Ich beginne mit der rechtlichen Grundlage für uns als Personalrat, mit dem Landespersonalvertretungsgesetz, kurz LPVG. Die grün-rote Landesregierung hat das veraltete LPVG zum 11.12.2013 novelliert. Das LPVG gilt für den gesamten öffentlichen Bereich, in dem Landesbeamte tätig sind, also nicht nur für die Schulen.

Die Schulleitung: Und was hat sich nun konkret im Bereich „Mehrarbeitsunterricht“ geändert?

Jana Kolberg: Mit der Novellierung des LPVG wurde der Paragraph zur Mitbestimmung gestärkt und erweitert. Beteiligungsrechte im Einzelfall zu MAU gab es vorher nicht. Im neuen LPVG heißt es nun in § 74 Abs. 2 Nr. 4 unter der Überschrift „Angelegenheiten der uneingeschränkten Mitbestimmung“: „(2) Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, mitzubestimmen über ... 4. Anordnung von Mehrarbeit oder Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft.“

Die Schulleitung: Wenn ich mir die große Zahl von Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real- Sonder- und Gemeinschaftsschulen ansehe und die Tatsache, dass möglicherweise in vielen dieser Schulen täglich Mehrarbeit angeordnet werden muss, dann ist das für den Personalrat doch überhaupt nicht zu schaffen, bei jeder Anordnung von Mehrarbeit mitzubestimmen.

Jana Kolberg: Genau deshalb

haben wir als Personalrat, diese Vereinbarung zu MAU abgeschlossen. Darüber hinaus ist es ohnehin so, dass unsere Mitbestimmung begrenzt ist. In § 74 Abs. 3 LPVG heißt es nämlich: „Muss für Gruppen von Beschäftigten die tägliche Arbeitszeit nach Erfordernissen, die die Dienststelle nicht voraussehen kann, unregelmäßig und kurzfristig festgesetzt werden, so beschränkt sich die Mitbestimmung nach Abs. 2 Nummer 2 und 4 auf die Grundsätze für die Aufstellung der Dienstpläne.“

Die Schulleitung: Trifft diese Einschränkung auf unseren Bereich überhaupt zu? Wir haben doch keine Dienstpläne wie z.B. die Polizei. Unsere Arbeitszeit als Lehrkräfte ist doch durch unsere Stundenpläne klar geregelt.

Jana Kolberg: Das dachten wir ursprünglich auch. Leider sagt die Rechtsprechung etwas anderes. Das Bundesverwaltungsgericht hat in einem Beschluss vom 3.12.2001 folgendes ausgeführt: „Im Falle plötzlicher Verhinderung einer Lehrkraft, etwa infolge von Erkrankung, ist die Zeit zwischen Bekanntwerden und Regelung des Vertretungsfalls knapp bemessen; die entsprechende Mehrarbeit - bzw. Überstundenanordnung muss daher kurzfristig erfolgen. Derartige Vorgänge ereignen sich zu unterschiedlichen Zeitpunkten; sie sind daher unregelmäßig. Die durch solche Ereignisse ausgelöste Notwendigkeit, das Unterrichtsangebot durch Vertretungsunterricht aufrecht zu erhalten, ist für die Dienststelle nicht planbar, weil sie nicht weiß, welche Lehrkraft zu welchem Zeitpunkt ausfällt; sie kann die Erfordernisse mithin nicht vorhersehen. Von der Anordnung von

Mehrarbeit ist in solchen Fällen ein bestimmter Kreis von Angehörigen des öffentlichen Dienstes betroffen, nämlich die Lehrerinnen und Lehrer, für welche die Notwendigkeit der Vertretung kurzfristig veränderter Kolleginnen und Kollegen berufstypisch ist.“

Die Schulleitung: Es ist ja klar, dass die Schulleitung am Montag um 13.00 Uhr noch nicht vorhersehen kann, dass die Lehrerin X sich am Folgetag vor Unterrichtsbeginn krank meldet. Wenn die Lehrerin X aber mitteilt, dass Sie am Montagabend beim Arzt war und der sie bis auf Weiteres krankgeschrieben hat und diese Erkrankung vielleicht viele Wochen oder gar Monate dauern wird, dann ist doch schon ab dem zweiten Abwesenheitstag vorhersehbar, dass die Lehrkraft ausfällt ...und damit müsste die uneingeschränkte Mitbestimmung greifen.

Jana Kolberg: Diese Auffassung haben wir ursprünglich auch vertreten. Aber auch an diesem Punkt haben die Juristen des Kultusministerium wieder ein Urteil ausgegraben – in diesem Fall hat das OVG Hamburg am 4.9.2000 geurteilt: „Soweit bei der Anordnung von Mehrarbeit/Überstunden die Anordnung selbst und ihre Ableistung sich nicht ohne weiteres (zeitlich) voneinander trennen lassen, hat das zur Folge, dass dann mangels zeitlicher Dispositionsmöglichkeit ein Mitbestimmungsrecht nicht besteht.... Bei den hier fraglichen Anordnungen von Mehrarbeit /Überstunden gegenüber pädagogischem Personal geht der Fachsenat davon aus, dass eine solche Trennung immer dann möglich ist, wenn die Notwendigkeit der Anordnung für den

Beteiligten wenigstens drei Wochen vorher erkennbar ist, wie es z. B. bei Vertretungsfällen infolge Mutterschaftsurlaub, Klassenreisen oder Abordnungen regelmäßig der Fall sein dürfte. Der Beteiligte hat dann die Möglichkeit, - gegebenenfalls..... unter Verkürzung der Stellungnahmefrist für den Personalrat auf 1 Woche - das erforderliche Mitbestimmungsverfahren durchzuführen.“

Die Schulleitung: Bedeutet das, dass bei Anordnung all der Mehrarbeit, die morgen, nächste Woche, in zwei Wochen fällig ist, der Personalrat nicht beteiligt werden muss – und erst, wenn die Mehrarbeit in drei Wochen oder später beginnt, dann kommt der Personalrat ins Spiel?

Jana Kolberg: Richtig. Das Kultusministerium hat im April 2015 in einem Schreiben ausgeführt: „Vorhersehbar ist die Mehrarbeit, wenn ihr Beginn mindestens 3 Wochen entfernt ist (Beispiel: bekannter Termin des Beginns von Mutterschutz, Elternzeit etc.). Demgegenüber lassen sich bei Anordnung unvorhersehbarer Mehrarbeit (Beispiel: heute krank gemeldeter Lehrer ist zu vertreten) die Anordnung von Mehrarbeit und deren Ableistung zeitlich nicht voneinander trennen, so dass mangels zeitlicher Dispositionsmöglichkeit ein Mitbestimmungsrecht nicht besteht. Ist jedoch bereits bekannt, dass der Vertretungsbedarf länger (3 Wochen oder mehr) andauern wird oder wird dies bekannt, ist das Beteiligungsverfahren durchzuführen. Die Anordnung bleibt jedoch für die Dauer des Beteiligungsverfahrens (einschließlich eines etwaigen Stufenverfahrens) wirksam, da sie ursprünglich rechtmäßig ohne Personalratsbeteiligung angeordnet worden ist.“

Die Schulleitung: Na ja, damit sind die Beteiligungsrechte der Personalräte ja wirklich ziemlich beschränkt. Nehmen die Personalräte diese Einschränkung einfach so hin?
Jana Kolberg: Wir können im

Augenblick nicht einschätzen, ob die Rechtsauffassung des Kultusministeriums rechtlich korrekt ist. Letztendlich müsste dies in einem sogenannten Beschlussverfahren gerichtlich geklärt werden. Das Ministerium hat aber im vorher erwähnten Schreiben eindeutig ausgeführt, dass die Örtlichen Personalräte zu diesem Mitbestimmungstatbestand in jedem Falle ein Initiativrecht nach § 84 LPVG haben und dass dieser Gegenstand nach § 85 LPVG dienstvereinbarungsfähig ist. Diesen Weg sind wir als Personalrat gegangen – und kurz vor Schuljahresende haben wir eine Vereinbarung zum Thema „Mehrarbeitsunterricht“ abgeschlossen.

Die Schulleitung: Was bringt es, wenn der Personalrat auch noch in diesem ohnehin schwierigen Feld mitmischet? Was nützt diese Vereinbarung den Lehrkräften und den Schulleitungen?

Jana Kolberg: Wir hatten im letzten Schuljahr die Situation, dass es bereits ab Dezember in einigen Regionen keine Personen mehr gab, die als befristet Beschäftigte langfristige Ausfälle, meist weit länger als drei Wochen, abdecken konnten. Unsere Vereinbarung macht deutlich, dass Mehrarbeit nur dann angeordnet werden kann und unsere Zustimmung findet, wenn alle anderen Maßnahmen zuvor ausgeschöpft wurden. Das kann bspw. die freiwillige Aufstockung von Teilzeitlehraufträgen, der Regelstundenmaßausgleich oder im Extremfall die Kürzung von Unterrichtsangeboten sein.

Die Schulleitung: Und was bringt das? Wenn keine KV mehr vorhanden ist, müssen so oder so die Lehrkräfte den Ausfall auffangen. Mehrarbeit ist mehr Arbeit.

Jana Kolberg: Das sehe ich nicht so. Zwischen Mehrarbeitsvergütung und Änderung des Deputats durch freiwillige Aufstockung gibt es deutliche Unterschiede. Zum einen ist die Mehrarbeitsvergütung in der Regel

geringer, zum anderen ist MAU-Vergütung nicht ruhegehaltstfähig – im Gegensatz zur Aufstockung des Deputats. Drittens werden bei einer Teilzeit-Aufstockung auch die Ferien bezahlt, wenn sich die Mehrarbeit über Monate erstreckt, was bei der Mehrarbeitsvergütung selbstverständlich nicht der Fall ist. Und zu guter Letzt darf bei der Aufstockung ausgefallener Unterricht nicht gegengerechnet werden, wie es bei MAU möglich wäre.

Die Schulleitung: Nehmen wir an, die Schulleitung ordnet trotzdem rechtzeitig langfristige Mehrarbeit an – sagen wir für drei Lehrkräfte im Umfang von sechs Stunden pro Lehrkraft, um einen Ausfall von 18 Stunden abzudecken. Was passiert, wenn ihr dieser Anordnung nicht zustimmt und die Schulleitung sie dennoch aufrechterhält.

Jana Kolberg: Wenn das Schulamt die Anordnung der Schulleitung billigt und die Schulleitung nicht anweist, diese Anordnung zurückzunehmen, dann kann sowohl das Schulamt als auch der Örtliche Personalrat dies der nächsten Instanz, dem Regierungspräsidium bzw. dem Bezirkspersonalrat vorlegen. Das Regierungspräsidium muss die Sache dann dem Bezirkspersonalrat zur Mitbestimmung vorlegen. Dort wiederholt sich der Vorgang. Bei Nichteinigung geht es weiter zur nächsten Instanz, dem Kultusministerium und dem Hauptpersonalrat. Danach bleibt nur noch die Einigungsstelle.



Die Schulleitung: In diesem Fall braucht ihr als Personalräte aber doch gute Gründe für eure Nichtzustimmung um die ganzen Instanzen durchzuhalten.

Jana Kolberg: Diese Gründe haben wir. Wir beziehen uns dabei auf eine Aussage des Innenministeriums aus dem Jahr 2011. Das Innenministerium führt hier aus: „Danach sind Beamtinnen und Beamte bei zwingenden dienstlichen Verhältnissen verpflichtet, ohne Vergütung über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst zu leisten. Dies bedingt, dass es sich um ausnahmsweise und zeitlich begrenzt anfallende Sonderbelastungen handelt – mithin, dass es ‚brennt‘. Es ist z.B. nicht zulässig, auf diese Weise längerfristig nicht ausreichendes Personal zu ersetzen.“ Aus der Landtagsdrucksache vom 7.4.2014 ist zu ersehen, dass über alle Schularten hinweg das Abwesenheitsvolumen in den Jahren 2010 bis 2013 durchschnittlich 7 Prozent beträgt. Trotz der aufgewendeten 156 Millionen Euro wurden lediglich 2,95 % der Abwesenheit kompensiert. Es fehlen also rund 4 Prozent.

Die Schulleitung: Das bedeutet erstens – kurz gefasst –, dass seit Jahren für den vorhersehbaren und bekannten Bedarf an Krankheitsvertretung deutlich zu wenig Ressourcen vorhanden sind. Zweitens bedeutet das: Wenn auch im nächsten Schuljahr aus dem eigentlich erfreulichen Grund junge Lehrerinnen mitten im Schuljahr in Mutterschutz gehen und dadurch der Schule bis zu einem vollen Deputat fehlen, dann liegen zwingende dienstliche Gründe für die Anordnung von Mehrarbeit nicht vor. Denn es handelt sich nicht um eine ausnahmsweise vorkommende, begrenzt anfallende Sonderbelastung, sondern um ganz regulären Lehrerbedarf.

Jana Kolberg: Richtig. Leider ist es absehbar, dass wir auch im kommenden Schuljahr dieses Problem der fehlenden Ressourcen zur Abdeckung regulären Bedarfs bekommen werden. Schon jetzt zeichnet sich ab, dass es wieder zu wenige Lehrkräfte geben wird, die befristete KV-Verträge annehmen. Insofern ist unsere Vereinbarung sehr notwendig, um Lehrkräfte und Schulleitungen mit dieser Situation nicht, zusätzlich zu belasten.

Die Schulleitung: In eurer Rahmenvereinbarung verweist ihr auf ein Musterkonzept und empfiehlt den Schulen eine Vereinbarung mit dem Örtlichen Personalrat zur Abwesenheitsvertretung abzuschließen. Welchen Vorteil bringt dies?

Jana Kolberg: So eine Vereinbarung bietet der Schule die Möglichkeit Regelungen zur Abwesenheitsvertretung im Kollegium zu diskutieren und gemeinsam einen passenden Weg für die eigene Schule zu finden. Denn die Rahmenvereinbarung ist recht allgemein gehalten und nicht auf die Situation an der einzelnen Schule angepasst. Wenn alle schulischen Gremien in geeigneter Weise informiert werden, wird somit Transparenz, Verlässlichkeit und Akzeptanz geschaffen, was sehr hilfreich bei bevorstehenden Ausfällen ist.

Anmerkung: Die Unterlagen können gerne für die eigene Schule verwendet werden und sind zu finden unter www.schulamt-kunzelsau.de (Über uns / Örtlicher Personalrat).

Rahmenvereinbarung zu Mehrarbeitsunterricht (MAU)

zwischen dem Örtlichen Personalrat und dem Staatlichen Schulamt Künzelsau für den Bereich der Grund-, Haupt-,
Werkreal-, Real-, Gemeinschafts- und Sonderschulen

Juli 2015

Zum Wohle aller Beschäftigten wird hiermit eine Rahmenvereinbarung zum Mehrarbeitsunterricht zwischen dem Schulamt und dem Örtlichen Personalrat getroffen.

Diese Vereinbarung soll unter Wahrung der jeweils geltenden Bestimmungen einen Ausgleich zwischen den dienstlichen Interessen an der Erfüllung des staatlichen Erziehungs- und Bildungsauftrages, den Individualinteressen der Schüler/innen und Eltern sowie den berechtigten Interessen der Lehrkräfte sicherstellen.

Im Rahmen der Fürsorgepflicht darf es nicht zur Regel werden, dass Lehrkräfte mehr als ihr individuelles Deputat unterrichten. Zwingend notwendige Abwesenheitsvertretung muss für alle betroffenen Lehrkräfte und auch für die Schulleitung unter Berücksichtigung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und unter Belastungs- und Gerechtigkeitsaspekten leistbar und zumutbar sein.

Demnach sollten vor der Anordnung von Mehrarbeit zunächst alle anderen Möglichkeiten ausgeschöpft worden sein. Diese können sein:

- Einsatz der Schule zugewiesenen KV-Stunden
- Kürzung oder Wegfall von ergänzenden Angeboten (siehe Organisationserlass 1.5)
- Befristete KV-Verträge
- Rückkehr aus Beurlaubung
- Aufstockung von Teilzeitdeputaten, ggf. befristet
- Regelstundenmaßausgleich/ variables Deputat (Verrechnung der Deputatsstunden mit dem darauffolgenden Schuljahr, siehe VwV „Anrechnungsstunden und Freistellungen“) nach Rücksprache mit dem SSA
- Einstellung im Rahmen des 70-Stunden-Kontingents in der Primarstufe (sog. Handschlaglehrkräfte)
- Änderung des Lehrauftrags
- Kürzung des Unterrichtsangebotes

Empfehlungen zum Vertretungsplan müssen in einer GLK beschlossen werden. Bei der Auswahl der Lehrkräfte für Vertretungen sind nach Möglichkeit soziale Faktoren zugunsten der Beschäftigten zu

berücksichtigen. Diese schließen die Anordnung von Mehrarbeit nicht prinzipiell aus. Zu berücksichtigende soziale Faktoren sind:

- Betreuung eines Kindes bis 12 Jahre
- Betreuung eines behinderten Kindes
- pflegebedürftige Angehörige
- gesundheitliche Einschränkungen
- weitere Belastungsfaktoren, sofern sie bekannt sind

Zwingend notwendiger Mehrarbeitsunterricht soll generell in Absprache mit den Lehrkräften wenn möglich so angeordnet werden, dass ausgleichsfähige Mehrarbeit entsteht. Es gibt keine Vorschrift, vor der Anordnung von Überstunden gegen Vergütung zunächst im Kollegium reihum „kostenlose“ Überstunden einzufordern.

Grundsätzliches zu Mehrarbeit und Mehrarbeitsvergütung

Sind alle oben genannten Möglichkeiten zur Vermeidung von Mehrarbeit ausgeschöpft und ist dennoch Mehrarbeit aus zwingenden dienstlichen Gründen (z.B. kein KV möglich, aber Unterrichtsausfall bei Abschlussklassen wegen Bildungsanspruch nicht möglich) notwendig, dann gilt:

Bei jeder zusätzlichen Unterrichtsstunde (nicht erst ab der vierten!) liegt Mehrarbeit vor und die oben genannten Möglichkeiten zur Vermeidung von Mehrarbeit müssen geprüft und nach Möglichkeit ausgeschöpft worden sein. Mehrarbeit muss schriftlich angeordnet und dokumentiert werden.

- Vollzeitbeschäftigte Beamt/innen dürfen zu Mehrarbeit ohne Vergütung herangezogen werden und haben erst ab der vierten Mehrarbeitsstunde Anspruch auf Vergütung aller geleisteten Mehrarbeitsstunden des jeweiligen Kalendermonats (sog. Bagatellgrenze).
- Teilzeitbeschäftigte Beamt/innen dürfen nur anteilig zur Mehrarbeit ohne Vergütung herangezogen werden. Demnach besteht z.B. bei einem Deputat von 8,5 Stunden an der Grundschule (volles Deputat 28 Stunden) schon ab der ersten Mehrarbeitsstunde Anspruch auf anteilige Vergütung. Bevor Mehrarbeit geleistet wird, sollte jedoch geprüft werden, ob eine vorübergehende Deputatserhöhung in Frage kommt (keine spätere Verrechnung). Auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist zu achten!
- Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis erhalten ab der 1. geleisteten Mehrarbeitsstunde das anteilige Entgelt.
- Vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis werden wie die entsprechenden Beamtinnen und Beamten behandelt.
- Schwangere sollen nach Mutterschutzverordnung/Mutterschutzgesetz nicht zur Mehrarbeit herangezogen werden (siehe Merkblatt für Schwangere).
- Anwärter/innen dürfen grundsätzlich nicht zu Vertretungsstunden herangezogen werden. Freiwilliger Unterricht gegen Vergütung ist bei allen Lehramtsanwärter/innen außer Fachlehrer/innen möglich. Dabei ist bereits die 1. Unterrichtsstunde vergütungsfähig.
- Schwerbehinderte werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt.
- Befristet Beschäftigte (L. i. A.) dürfen keine Mehrarbeit leisten.

Wie ist MAU umzusetzen und abzurechnen?

Nach dem Urteil des Bundesverwaltungsgerichtes (30.3.1992; BVerwG 2 B 27.92) darf Mehrarbeit nicht angeordnet werden, um „...in der Vergangenheit (...) schuldlos nicht abgeleistete Arbeit nachzuholen...“ (z.B. um Stunden nachzuarbeiten, die wegen Abwesenheit einer Klasse ausgefallen sind.)

Es handelt sich hierbei um eine nicht abgenommene Dienstleistung, die nicht später verlangt werden kann. Ausgefallene Stunden vor der ersten geleisteten Mehrarbeit können nicht als Dienstbefreiung gegengerechnet werden.

Eine mit der Lehrkraft vereinbarte Verlegung von Unterricht ist möglich. Es handelt sich hier um eine Stundenplanänderung, nicht um MAU.

Alle geleisteten MAU-Stunden können, sofern die Bagatellgrenze überschritten wurde, am Ende eines Schuljahres bezahlt werden, sofern Zeitausgleich während des Schuljahres nicht möglich war. Sowohl einzelne als auch mehrere aufeinanderfolgende

Hohlstunden werden nicht als Zeitausgleich gewertet. Werden andere dienstliche Aufgaben (z.B. Fortbildung, Prüfungsaufsicht, Verwaltungstätigkeiten,...) in der ausfallenden Stunde wahrgenommen, ist dies ebenfalls kein Zeitausgleich. Ist ein Zeitausgleich nicht möglich, stellt die Lehrkraft einen Antrag auf Abrechnung. Empfohlen wird, dass Lehrkräfte ihre MAU-Stunden dokumentieren und von Zeit zu Zeit mit der Schulleitung abgleichen.

Alle nicht ausgeglichenen MAU-Stunden werden am Ende des Schuljahres ausgezahlt (auch wenn sie unter der individuellen Bagatellgrenze liegen!).

Ein Arbeitszeitkonto darf nicht geführt werden. Es ist nicht möglich, dass in der Monats- oder Jahresbilanz Minusstunden entstehen.

Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis müssen aufgrund der Ausschlussfrist spätestens ein halbes Jahr nach Fälligkeit (Schuljahresende) abrechnen. Die Vergütung wird bei der Schulleitung mit dem entsprechenden Formblatt beantragt.

Umsetzung der Mitbestimmung des Örtlichen Personalrats bei der Anordnung von Überstunden an den Schulen

Seit Inkrafttreten des neuen Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG) hat der Personalrat bei der „Anordnung von Mehrarbeit oder Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft“ ein uneingeschränktes Mitbestimmungsrecht (§ 74 Abs. 2 Nr. 4 LPVG). Regelmäßiger „Bereitschaftsdienst“ oder „Rufbereitschaft“ ist im Schulbereich nicht vorgesehen. Diese Begriffe finden in der Arbeitszeitverordnung für Beamte allgemeine Anwendung, gelten aber nicht für die Arbeitszeit für Lehrkräfte (Lehrkräfte-AZVO, K.u.U., Juli 2014).

Das Mitbestimmungsrecht des ÖPR GHWRGS bezieht sich auf die **Anordnung vorhersehbarer Abwesenheit** von Lehrkräften. Dies bedeutet für alle Schulleitungen an GHWRGS-Schulen, dass es nicht mehr möglich ist bei vorhersehbaren Ausfällen Mehrarbeit ohne Beteiligung des Personalrats anzuordnen.

Vorhersehbar ist Mehrarbeit, wenn ihr Beginn mindestens drei Wochen entfernt ist. In diesen Fällen muss der Personalrat vor der Anordnung von Mehrarbeit von der beabsichtigten Maßnahme informiert werden und der Maßnahme zustimmen.

Um das Verfahren praktikabel zu machen und den Kollegien Handlungssicherheit zu geben, empfiehlt der Personalrat den Schulen, ein Konzept zu erarbeiten, wie die Schule mit Abwesenheit von Lehrkräften umgeht. Falls es kein Konzept an der Schule gibt, ist auf der Homepage des Schulamtes unter „Örtlicher Personalrat“ ein Musterkonzept eingestellt, das die Schule ihren Gegebenheiten anpassen kann.

Nachdem die GLK eine Empfehlung verabschiedet hat, muss das Konzept dem Personalrat zur Zustimmung vorgelegt werden. Stimmt der Personalrat dem Konzept zu, ist es für die Schule verbindlich und die Zustimmung des Personalrats zur Anordnung von MAU gilt als gegeben. Innerhalb dieses Rahmens kann die Schulleitung MAU anordnen und hat hierfür die Zustimmung des Personalrats. **Alle Änderungen in der Vereinbarung müssen erneut zur Mitbestimmung vorgelegt werden.**

Falls Schulen keine Vereinbarung mit dem Personalrat abschließen, muss die Schulleitung den Personalrat beteiligen, wenn sie bei einem vorhersehbaren Ausfall MAU anordnen möchte. Auf der Homepage des ÖPR ist das entsprechende Formular zur Personalratsbeteiligung zu finden. Dieses Formular wird ebenfalls benötigt, falls eine abgeschlossene Vereinbarung mit dem Personalrat im **Einzelfall** nicht eingehalten werden kann.

Bei Unklarheiten können sich Lehrkräfte und Schulleitungen an den Örtlichen Personalrat und an das Staatliche Schulamt wenden. Diese Vereinbarung gilt vom 1.8.2015 immer bis zum 31.7. des Folgejahres. Die Verlängerung erfolgt automatisch, wenn nicht eine Seite bis zum 1. April kündigt.

Künzelsau, den 21.07.2015

gez. U. Jordan
Schulamt

gez. J. Kolberg
Personalrat

Mutterschutz - Rechtslage und Verwaltungspraxis

Werdende und stillende Mütter stehen unter besonderem rechtlichen Schutz. Für Beamtinnen ist dies in einer Verordnung festgelegt, für Arbeitnehmerinnen gelten das Mutterschutzgesetz und die Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz sowie das Arbeitszeitgesetz.

Die „Beschäftigungsverbote“ und die übrigen Schutzvorschriften sind für Beamtinnen und Tarifbeschäftigte inhaltlich gleich. Bei den Beschäftigungsverboten ist zwischen drei Kategorien zu unterscheiden:

1. „Mutterschutzfrist“: Vor der Entbindung besteht ein Beschäftigungsverbot von sechs, nach der Entbindung von acht Wochen; bei Früh- und Mehrlingsgeburten verlängert sich diese Frist auf zwölf Wochen. Dieses Verbot bewirkt nach Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung über das Bestehen einer Schwangerschaft automatisch, dass die Lehrkraft tatsächlich nicht beschäftigt werden darf. Sie darf jedoch bis zur Entbindung weiter arbeiten, wenn sie dies ausdrücklich gegenüber der Schulleitung erklärt (jederzeit widerrufbar).

2. Individuelles Beschäftigungsverbot: Während der Schwangerschaft besteht ein Beschäftigungsverbot, wenn nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Dienstleistung gefährdet sind.

3. Generelle arbeitsplatzbezogene Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote: Der Arbeitgeber (Schulleitung) muss die Arbeitsbedingungen einer schwangeren oder stillenden Lehrerin hinsichtlich möglicher Gefährdungen (z.B. durch chemische Gefahrstoffe, biologische Arbeitsstoffe, physikalische Schadfaktoren, bestimmte Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten) von sich aus beurteilen und in eigener Verantwortung sofort die erforderlichen Schutzmaßnahmen ergreifen. Auch das Risiko, durch eine Kinderkrankheit infiziert zu werden (am höchsten in der Grundschule und im Sonderschulbereich) oder die Infektion Schwangerer durch Erreger, die zu Schäden beim ungeborenen Kind führen können, zählen in diesem Sinne zu den Gefährdungen; beim Auftreten der Erkrankung in der Einrichtung ist ein befristetes Beschäftigungsverbot für werdende Mütter mit fehlender oder ungeklärter Immunität auszusprechen. Reichen eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und/oder der Arbeitszeiten nicht aus oder ist eine Umsetzung auf einen geeigneten anderen Arbeitsplatz (z.B. Wechsel des Lehrauftrags oder der Klasse) nicht möglich, muss die Schulleitung die Lehrkraft teilweise oder völlig freistellen. Es sind hierfür weder ein ärztliches Attest noch eine Genehmigung durch die Schulaufsichtsbehörde erforderlich. Die Schulleitung muss den Vorgang jedoch der Behörde mitteilen, wenn sie den Ausfall der Lehrkraft nicht „mit Bordmitteln“ kompensieren kann.

Formale Vorschriften und Bedingungen

Eine Schwangerschaft sowie der voraussichtliche Tag der Entbindung sind der Schulaufsichtsbehörde (über die Schulleitung) unverzüglich mitzuteilen, damit die Maßnahmen zum Schutz der werdenden Mutter getroffen sowie die Vertretung während der Schutzfristen vorbereitet werden und die Meldungen an andere Behörden (z.B. Landesamt, Arbeitsagentur) erfolgen können und damit die Lehrkraft die vorgeschriebenen Merkblätter bzw. Vordrucke erhält. Nach der Geburt sind diese Formulare mit Geburtsurkunden einzureichen. Das Regierungspräsidium kann eine Schwangerschaftsbescheinigung verlangen; die Kosten trägt das RP. Damit der Personalrat die Einhaltung der Schutzvorschriften überwachen kann, ist er über die Schwangerschaft zu informieren, sofern die Lehrerin zustimmt. Während der Mutterschutzfrist bleibt das Beschäftigungsverhältnis unverändert bestehen und die Bezüge werden unverändert weitergezahlt; auch der Arbeitsplatz an der Schule bleibt erhalten. Schließen jedoch eine Elternzeit oder ein Urlaub (§ 72 LBG bzw. § 28 TV-L) an das Beschäftigungsverbot an, besteht kein Anspruch auf Rückkehr an die Stammschule, die Schulverwaltung bemüht sich jedoch darum oder um einen Einsatz in der Nähe. Vor einer Versetzung bzw. Abordnung ist eine Anhörung vorgeschrieben.

Soweit die Beschäftigungsverbote sowie der Entbindungstag in eine Elternzeit fallen und die Mutter während dieser Zeit nicht teilzeitbeschäftigt ist, erhält sie ein Mutterschaftsgeld (13 Euro je Kalendertag); haben die maßgeblichen Bezüge vor Beginn der Elternzeit die Krankenversicherungspflichtgrenze überschritten (4.125 Euro; Stand: 1.10.2015), ist es auf insgesamt 210 Euro begrenzt. Beamtete Lehrkräfte erhalten das Mutterschaftsgeld vom Landesamt für Besoldung und Versorgung. Tarifbeschäftigte erhalten es auf Antrag von der gesetzlichen Krankenkasse, sind sie privat krankenversichert, vom Bundesversicherungsamt. Tarifbeschäftigte erhalten für den Zeitraum, in dem sie Anspruch auf Mutterschaftsgeld haben, vom LBG einen Zuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen Mutterschaftsgeld und dem durchschnittlichen Nettoeinkommen der letzten drei abgerechneten Kalendermonate. Wird während der Elternzeit ein weiteres Kind geboren, kann (sollte) die Beschäftigte die Elternzeit beenden, sobald die „Mutterschutzfrist“ beginnt, oder sie unterbrechen und nach Ablauf dieser Frist fortsetzen, denn dann wird in der Phase der

Beschäftigungsverbote wieder das vor der Elternzeit zustehende Gehalt gezahlt; beamtete Lehrkräfte sind in dieser Phase beihilferechtigt. Auch wenn die Lehrkraft während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung mit geringerem Deputat vereinbart hatte, ist Bezugsgröße für die „Lohnfortzahlung“ während der Mutterschutzfrist das Deputat vor Beginn der Elternzeit.

Arbeitsbedingungen und Mehrarbeit

Der Schulleitung obliegt gegenüber Schwangeren und Stillenden eine besondere Fürsorgepflicht. Sie muss deshalb in jedem Einzelfall abwägen, ob schwangere Lehrerinnen mit Pausenaufsicht, kurzfristigen Vertretungsstunden, Sport- und Schwimmunterricht, Betreuung von aggressiven Kindern und Jugendlichen usw. betraut werden können; wenn sich die Schwangere dies jedoch zumuten will, kann sie auch solche Dienstaufgaben wahrnehmen. Schwangeren Lehrerinnen dürfen Pausenaufsichten gegen ihren Willen nicht mehr übertragen werden. Der Sportunterricht ist so zu organisieren, dass ein körperliches Eingreifen nicht erforderlich werden muss. Beim Schwimmunterricht muss eine zweite rettungskundige Lehrkraft zugegen sein, die notfalls unter körperlichem Einsatz Hilfe leistet. Die Schutzvorschriften sind im Schulbereich vor allem in den technischen und naturwissenschaftlichen Fächern besonders relevant (Gefahrstoffe, gefährliche Arbeiten wie chemische Versuche usw., Tragen von Lasten und Bedienen von Maschinen).

Mehrarbeit

Während ihrer Schwangerschaft und solange sie stillen, dürfen Beschäftigte nicht zur Mehrarbeit herangezogen werden. Als Mehrarbeit gilt eine Beschäftigung von mehr als 8,5 Stunden am Tag. Dies entspricht einem Unterrichtsumfang von fünf Wochenstunden (Lehrkräfte des höheren Dienstes und Sonderschulen) bzw. von sechs Stunden (Lehrkräfte an Grund-, Haupt-/Werkreal-, Gemeinschafts- und Realschulen sowie Fachlehrer/innen und Technische Lehrkräfte). Diese Obergrenzen sind auch bei der Stundenplangestaltung zu beachten. Unterhalb dieser Schwelle ist die Anordnung oder Genehmigung von Mehrarbeit grundsätzlich möglich. Die Schulleitung muss jedoch (wie bei jeder Übertragung von Dienstaufgaben) stets unter allen in Frage kommenden Lehrkräften abwägen, wem Mehrarbeit am ehesten zugemutet werden kann, und dabei die Tatsache der Schwangerschaft bzw. des Stillens (in letzterem Fall insbesondere auch die persönliche Tagesplanung der betreffenden Kollegin) angemessen berücksichtigen. Erfahrungsgemäß kommt deshalb im Schulbereich die Anordnung von Überstunden an schwangere oder stillende Kolleginnen praktisch nicht vor. Betroffene sollten sich gegebenenfalls an den Personalrat wenden.

Stillzeiten

Nach § 7 Mutterschutzgesetz ist stillenden Müttern auf ihr Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde, freizugeben. Die ausfallende Arbeitszeit darf nicht vor- oder nachgearbeitet werden. Dies gilt gleichermaßen für beamtete Lehrkräfte. Die Gerichte haben diese Bestimmung so ausgelegt, dass der Gesetzgeber die bezahlte Freistellung zum Stillen auf das erste Lebensjahr des Kindes beschränken wollte.

Im Schulbereich muss dies sachgerecht umgesetzt werden. Dabei sind die Interessen der Lehrerin an der Betreuung ihres Kindes und die dienstlichen Belange gegeneinander abzuwägen; es muss also immer ein Kompromiss gefunden werden: Einerseits kann der Dienstherr/Arbeitgeber wegen seiner besonderen Fürsorgepflicht die für das Stillen erforderliche Zeit nicht beliebig bestimmen, sondern er muss sein Ermessen zugunsten der Lehrerin anwenden. Andererseits ist eine pauschalierte, abstrakte, vom Vorgang des Stillens losgelöste Pflichtstundenreduzierung rechtlich nicht durchsetzbar, da ein Anspruch auf Dienstbefreiung nur für die zum Stillen erforderliche Zeit besteht. Stillzeiten außerhalb der vorgesehenen Arbeitszeit (Unterrichtsstunden sowie andere dienstlich festgelegte Termine, z.B. eine Lehrerkonferenz) begründen keinen Anspruch auf entsprechende Verminderung der täglichen Arbeitszeit.

Zwar entscheidet die Mutter, wann sie das Kind stillen will; sie kann ihr Wahlrecht jedoch nur so ausüben, dass sie die tägliche Stillzeit einheitlich und für einen längeren Zeitraum festlegt, weil sonst keine ordnungsgemäße Stundenplanung möglich ist. Es ist deshalb sachgerecht und entspricht dem Grundsatz von Schutz und Fürsorge, den Stundenplan erst nach der Entscheidung der Lehrerin aufzustellen.

Eine Bitte an die GEW-Mitglieder in Schulleitungsfunktionen:

Der neben stehende Text wird – in etwas erweiterter Form – im GEW-Jahrbuch 2016 abgedruckt. Wie alle GEW-Mitglieder haben Sie Anspruch auf ein verbilligtes (von der GEW subventioniertes) Jahrbuch. Das ist für Ihren privaten Schreibtisch bestimmt. Wenn Sie für Ihren dienstlichen Schreibtisch, für das Schulsekretariat, die Lehrerbücherei usw. weitere Exemplare bestellen wollen, dann gilt der Buchhandelspreis. Wir bitten um Ihr Verständnis, dass wir den Bürobedarf der Staatsverwaltung nicht aus unseren Mitgliedsbeiträgen subventionieren wollen.



Schulleitung - Quo vadis?



Hans Dörr,
Leitungsteam Landespersonengruppe
Schulleitung



Harald Valachovic
Mitglied des GEW-Landespersonengruppenausschusses
Schulleitungsmitglieder und Schulleiter der Grundschule
Salzert in Lörrach

Was haben wir als Schulleitungen nach dem 13. März 2016 zu erwarten? Was dürfen wir hoffen – was müssen wir befürchten. Dieser Frage gingen die Schulleitungsredakteure Harald Valachovic und Hans Dörr im Gespräch mit Vertreter/innen der Bildungspolitik im Landtag und in den Parteien nach.

Hans Dörr, Redakteur „Schulleitung“: 2014 hatte der Landesrechnungshof im Rahmen seiner beratenden Äußerungen eine Stellungnahme unter der Überschrift „Unterstützungsleistungen für Schulleitungen“ publiziert. Der Landesrechnungshof stellte fest, dass den Schulleitungen immer mehr abverlangt werde. Unter anderem sei die Balance zwischen pädagogischer Führung und Verwaltungsmanagement immer weniger gegeben. Drei Viertel der etwa 1800 befragten Schulleiterinnen bestätigen diese Aussage. Wegen der vielen Verwaltungsaufgaben hätten sie weniger Zeit für ihre pädagogische Arbeit. Besonders betroffen seien die Grund-, Haupt- und Werkrealschulen. Die Situation habe sich seit 2003 nicht grundlegend verbessert. Welche Lösungen können Sie speziell für dieses Problem anbieten?

Sandra Boser, MdL, bildungspolitische Sprecherin der Landtagsfraktion Grüne: Für uns Grüne sind selbstbestimmte Schulen ein wichtiger Bestandteil unseres Bildungssystems. Vor diesem Hintergrund kommt den Schulleitungen eine besondere Rolle in der Gestaltung und Lenkung starker und profilierter Schulen zu. Da die Schulleitungen für die Qualität und Qualitätssicherung der Schulen entscheidend sind, werden wir alles daran setzen, sie im Verwaltungsbereich zu entlasten, damit sie sich auf ihre originäre Aufgabe konzentrieren können.

Dr. Stefan Fulst-Blei, MdL, bildungspolitischer Sprecher der SPD-Landtagsfraktion: Als gelernter Berufsschullehrer möchte

ich Ihnen aus persönlicher Erfahrung beipflichten. Das Spektrum der Leitungsaufgaben hat sich in den letzten Jahren erweitert. Es kann ab einer gewissen Schulgröße nur im Team gelöst werden. Um auf diese Führungsaufgabe besser vorzubereiten, setzen wir uns z.B. für eine verbesserte Qualifizierung angehender Schulleiter ein. Für die Kalenderjahre 2015 und 2016 haben wir für eine Vorqualifizierung schulischer Funktionsstelleninhaber, insbesondere auch für potenzielle künftige Schulleiterinnen und Schulleitern, jeweils 300.000 Euro zur Verfügung gestellt. Die Durchführung der konkreten Maßnahmen, die mit Beginn des Schuljahrs 2015/2016 starten, erfolgt auf Ebene der Regierungspräsidien und Staatlichen Schulämter

Georg Wacker, MdL, bildungspolitischer Sprecher der CDU-Landtagsfraktion: Wir begrüßen die zielführenden Vorschläge des Rechnungshofs und haben deshalb in der parlamentarischen Beratung den Regierungsfractionen vorgeschlagen, diese umgehend zu übernehmen. Leider fanden wir bei Grün-Rot nicht das notwendige Gehör. Deshalb landeten diese wichtigen Empfehlungen wohl in der Schublade. Es ist zwingend erforderlich, die Aufgaben der Schulleitungen auf ihre Notwendigkeit hin zu überprüfen und neue Aufgaben auf das Notwendige zu beschränken. Genau das Gegenteil aber hat Grün-Rot gemacht: Die Aufgabenfülle für die Schulleitungen wurde erhöht und die so wichtigen Entlastungsstunden gekürzt. Mit ihrer ideologischen Bildungspolitik haben sie zudem die Unruhe an den Schulen geschürt.

Dr. Timm Kern, MdL, bildungspolitischer Sprecher der FDP/DVP-Landtagsfraktion: Wir Liberalen wissen, dass den Schulleitungen im Prozess einer langfristigen Qualitätssicherung und -entwicklung von Schule eine Schlüsselrolle zukommt. Schulleitungen müssen gestärkt werden und mehr Gestaltungsmöglichkeiten und Freiräume erhalten. Eine auskömmliche Ressourcenausstattung der Schulen sowie eine echte Stärkung ihrer Eigenständigkeit in finanzieller, personeller und inhaltlicher Hinsicht sind nach unserer Auffassung die wesentliche Voraussetzung dafür.

Edmond Jäger, bildungspolitischer Sprecher der LINKEN Baden-Württemberg und Kandidat für den Landtag im Wahlkreis Tuttlingen-Donauessingen: Die Aufgabenverlagerung von der Schulverwaltung auf die Schulleitungen wurde nicht von einer Verlagerung von Ressourcen begleitet. Durch eine Reihe neuer Aufgaben wurde die Situation verschärft, vor allem durch die Einführung von Ganztageschulen. Dafür wird nur eine Stunde Anrechnung gewährt, obwohl die Schulleitungen hier z.B. für Personalmanagement etc. ein Vielfaches aufwenden müssen. Wir lehnen es ab, dass Unterrichtsstunden aus dem Ganztagesbereich für Verwaltungsaufgaben abgezweigt werden. Wir werden uns für eine eigenständige Schulleitungsfunktion Ganztageschule (an großen Schulen als 2. Konrektor/in) einsetzen mit einer Anrechnung von einer Lehrerwochenstunde je Gruppe, für die Einführung von Abteilungsleitungen analog zum Gymnasium an allen Schularten, für eine Erfassung und

Bezahlung von Überstunden unter Berücksichtigung von Wochenenden und Abenden, für die stärkere Berücksichtigung des Anteils von Migranten und für verbindliche und ausreichende Anrechnungszeit für die Betreuung von Referendaren und Anwärtern.

Harald Valachovic, Redakteur „Schulleitung“: In den nächsten Jahren gehen viele Schulleitungen in den Ruhestand. Der Beruf „Schulleiter/in“ ist offensichtlich wenig attraktiv für Lehrerinnen und Lehrer. Häufig gibt es nur einen oder zwei Bewerber auf eine Stelle. Darunter finden sich gemäß ihrem Anteil an der Gesamtlehrerschaft zu wenige Frauen. Der erhebliche Mangel an qualifiziertem Personal für Funktionsstellen belastet die notwendige Weiterentwicklung der Schulen. Wie wollen Sie den Beruf „Schulleiter/in“ attraktiver machen und künftig für eine kontinuierliche und professionellere Nachwuchsgewinnung sorgen, insbesondere aus der größer werdenden Beschäftigungsgruppe der Frauen?

Sandra Boser, MdL, bildungspolitische Sprecherin der Landtagsfraktion Grüne: Um besonders engagierte und kompetente junge Lehrerinnen und Lehrer für die Aufgaben des/der Schulleiters/in zu gewinnen, muss der Beruf attraktiver werden. Deshalb wollen wir interessierte Lehrkräfte schon frühzeitig in die Aufgaben des Schulleitungsteams einbinden – das bereitet den Boden für einen eigenen Einstieg. Durch Vorbereitungsseminare wollen wir besser auf die Aufgaben vorbereiten und damit den Einstieg erleichtern. Das vom Kultusministerium initiierte Projekt „Fit für Führung“ kann aus Sicht von uns Grünen dafür weiter ausgebaut werden. Darüber hinaus

werden wir uns dafür einsetzen, die Attraktivität des Berufsbildes des Schulleiters zu verbessern.

Dr. Stefan Fulst-Blei, MdL, bildungspolitischer Sprecher der SPD-Landtagsfraktion: Es stimmt uns mit Sorge, dass insbesondere im ländlichen Raum, die Besetzung der Schulleitung sich sehr schwierig gestaltet. Ich setze daher einerseits auf eine verstärkte Personalentwicklungskompetenz der Schulverwaltung, die aufgrund ihres Überblicks talentierte Lehrkräfte auch direkt auf freie Schulleitungsstellen hinweisen sollte. Zusätzlich setze ich mich für eine verbesserte Begleitung der neuen Schulleitungen insbesondere in den ersten beiden Jahren ein bspw. durch zusätzliche Mentoring und Coaching-Angebote.

Georg Wacker, MdL, bildungspolitischer Sprecher der CDU-Landtagsfraktion: Der Bildungsaufbruch wurde zunehmend zum Bildungsabbruch, dem Ende 2012 aus Kostengründen auch noch die Qualifizierung angehender Schulleiter/-innen zum Opfer fiel. Grün-Rot machte hier einen groben Fehler, denn mit dem Wegfall der Führungskurse werden die neuen Schulleiter/-innen gleich ins kalte Wasser geworfen. Der Trend „Ja nicht auf den Chefsessel“ wurde so weiter verstärkt. Wir wollen angehende Führungskräfte bestmöglich auf deren verantwortungsvolle Aufgabe vorbereiten. In den gut nachgefragten Führungsseminaren konnte ein grundlegendes Rüstzeug vermittelt werden. Diese wollen wir wieder ausbauen.

Dr. Timm Kern, MdL, bildungspolitischer Sprecher der FDP/DVP-Landtagsfraktion: Wir sehen im Ausbau des Modellprojekts

Schulverwaltungsassistenten ein wichtiges Mittel zur Attraktivitätssteigerung des Berufs „Schulleiter/in.“ Weiterhin sehen wir die Qualifizierungsseminare für zukünftiges Schulleitungspersonal als ein gutes Angebot zur Personalgewinnung sowie zur Vorbereitung auf die Schulleitertätigkeit an. Einen Antrag der FDP/DVP-Fraktion zur Fortführung dieses wichtigen Bausteins der Qualitätsentwicklung lehnte die grün-rote Regierungsmehrheit ab. Wir wollen außerdem Fortbildungsbudgets, die es ermöglichen, auch Qualifikationsangebote auf dem freien Weiterbildungsmarkt mittels Gutscheinen wahrzunehmen. Die von uns in der vergangenen Legislaturperiode geschaffenen Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit in Schulleiterstellen sollen weiter ausgebaut werden. Für die FDP ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch eine Frage der Chancengerechtigkeit. Wir setzen uns deshalb für den bedarfsgerechten Ausbau der Kleinkindbetreuung ein.

Edmond Jäger, bildungspolitischer Sprecher, Die LINKE: Die Schulleitungen müssen durch zusätzliche Schulleitungsmitglieder wie 2. Konrektoren oder Abteilungsleitungen – z.B. an Gemeinschaftsschulen – entlastet werden, so dass eine Aufgabenteilung möglich ist, die z.B. eine gleichzeitige Betreuung der eigenen Kinder möglich macht. Die Besoldung muss so verbessert werden, dass Schulleitungen mehr als ein zusätzliches Taschengeld bekommen.

Hans Dörr, Redakteur „Schulleitung“: Insbesondere die Schulleitungen kleiner Schulen klagen über eine sehr hohe Arbeitsbelastung. Die Anrechnungszeiten werden durchgehend als nicht ausreichend empfunden. Das



Sandra Boser, MdL, bildungspolitische Sprecherin der Landtagsfraktion Grüne



Dr. Stefan Fulst-Blei, MdL, bildungspolitischer Sprecher der SPD-Landtagsfraktion



Georg Wacker, MdL, bildungspolitischer Sprecher der CDU-Landtagsfraktion



Dr. Timm Kern, MdL, bildungspolitischer Sprecher der FDP/DVP-Landtagsfraktion



Edmond Jäger, bildungspolitischer Sprecher der LINKEN Baden-Württemberg und Kandidat für den Landtag im Wahlkreis Tuttlingen-Donauessingen

Kultusministerium hatte in seiner Stellungnahme zum Denkschriftbeitrag des Landesrechnungshofes 2003 mitgeteilt, mittelfristiges Ziel sei es, dass eine Schulleiterin künftig höchstens 14 Lehrerwochenstunden (LWS) Unterricht erteilen sollte. Diese Zielvorgabe wurde bis heute nicht erreicht. Die bisher zusätzlich gewährten Anrechnungszeiten für Schulleitungsaufgaben haben bei den kleinen Grundschulen keine Wirkung. Vor allem die Schulleitungen an kleinen Grundschulen sind massiv benachteiligt. Sie haben oft nur stundenweise eine Sekretärin, nur sehr wenig Leistungszeit und müssen oft zwei Drittel ihres Deputats unterrichten. Was werden Sie tun, um die Benachteiligung der Schulleitungen an kleinen Schulen in der nächsten Legislaturperiode zu beenden?

Sandra Boser, MdL, bildungspolitische Sprecherin der Landtagsfraktion Grüne: Die Stärkung der Grundschulen ist für uns Grüne seither ein wichtiges Anliegen. Gerade am Anfang der Bildungskarriere werden wichtige Grundlagen für den späteren Erfolg gelegt. Mit

der Einführung der Ganztagsgrundschule haben wir diesen Stellenwert deutlich gemacht. Zudem gibt es ab dem Schuljahr 2015/16 erstmals 180 zusätzliche Lehrerstellen für die individuelle Förderung an Grundschulen. Das entlastet auch die Schulleiter/innen. Gleichzeitig wollen wir die Schulleiter/innen kleinerer Schulen auf Augenhöhe mit den größeren Schulen bringen. Wir wollen dabei Indikatoren festlegen, die neben der Anzahl der Schülerinnen und Schüler auch besondere Aufgabenstellungen wie zum Beispiel eine inklusive Schulentwicklung berücksichtigen.

Dr. Stefan Fulst-Blei, MdL, bildungspolitischer Sprecher der SPD-Landtagsfraktion: Das Problem ist uns bekannt. Wir werden die Frage nach zusätzlicher Entlastung insbesondere im Bereich kleinerer Grundschulen nach der Wahl intensiv diskutieren. Neben einer grundsätzlichen Entlastung durch eine geringere Unterrichtsverpflichtung halte ich ebenso Reflexionsprozesse über den Umgang mit der eigenen Gesundheit für bedeutsam. Deshalb begrüße ich Maßnahmen des

Gesundheitsmanagements, bspw. landesweit Coaching-Gruppen mit fachlicher Begleitung anzubieten. Einen ersten Schritt zu allgemeinen Stärkung der Grundschulen haben wir im Schuljahr 2015/16 durch die zusätzliche Bereitstellung von 180 Deputaten für die individuelle Förderung von Schülerinnen und Schülern bereits getan.

Georg Wacker, MdL, bildungspolitischer Sprecher der CDU-Landtagsfraktion: Neben der Entlastung spielt auch die Entlohnung der Schulleitungen - insbesondere auch der kleinen Grundschulen - eine wichtige Rolle. Mit der Besoldungserhöhung für alle neu ausgebildeten Lehrkräfte für Haupt-, Werkreal- und Realschule nach A13 wurde eine hohe Unzufriedenheit in die Schulen getragen und zugleich die Attraktivität der Schulleitung an einer kleinen Grundschule deutlich vermindert. Die hohe Verantwortung - für alles, was an der Schule geschieht oder nicht geschieht - sowie die vermehrte Arbeitsbelastung finden in der Besoldung der Schulleitung leider keinen Niederschlag



Dr. Timm Kern, MdL, bildungspolitischer Sprecher der FDP/DVP-Landtagsfraktion: Die christlich-liberale Landesregierung hat seinerzeit die Leitungszeit der Schulleiter und Schulleiterinnen erhöht. Wir treten dafür ein, dass das Modell einer Schulverwaltungsassistenz so ausgestaltet wird, dass jede Schule – also auch kleine Schulen – Unterstützung durch einen Schulverwaltungsassistenten oder eine Schulverwaltungsassistentin erhält. Wenn ein flächendeckender Ausbau der Schulverwaltungsassistenz gelingt, wäre für die Schulleitungen gerade auch der kleinen Schulen viel gewonnen.

Edmond Jäger, bildungspolitischer Sprecher, Die LINKE: Die Aufgaben der Schulleitung müssen in einem Sockel stärker berücksichtigt werden. Die Ungleichheiten in der Anrechnung zwischen den Schularten etwa für die Poolstunden (AE-Stunden) sind nicht gerechtfertigt und benachteiligen vor allem die Grundschulen, bei denen ein erheblicher Aufwand etwa bei den Sammlungen auf wenige Personen lastet, so dass Schulleitungen oft auch noch solche Aufgaben bewältigen müssen.

Harald Valachovic, Redakteur „Schulleitung“: Die Schulträger kommen – so die Aussage des Landesrechnungshofes in seinen beratenden Äußerungen - teilweise ihren Verpflichtungen aus dem Schulgesetz nicht nach. Etwa ein Drittel der Schulleitungen bemängeln fehlende Hausmeisterkapazitäten. Teilweise müssten die Schulleiterinnen oder andere Lehrkräfte hausmeisterliche Dienste übernehmen. ...Noch gravierender sei die Situation bei den Sekretariatsdiensten. Über die Hälfte der Schulleitungen beklagen fehlende Kapazitäten. Am besten sind die Gymnasien, am schlechtesten die Grundschulen versorgt. Für die Zuteilung von Unterstützungsdiensten bestehen keine konkreten Vorgaben hinsichtlich Zahl und Umfang.

Das seit dem Schuljahr 2006/2007 laufende Modellprojekt Schulverwaltungsassistenz an großen Schulen und Bildungszentren wurde insgesamt positiv evaluiert. Das Kultusministerium hat aber bisher keine abschließende Entscheidung über das weitere Vorgehen getroffen. Wie wollen Sie die Schulleitungen im Bereich dieser Unterstützungsleistungen besser als bisher entlasten?

Sandra Boser, MdL, bildungspolitische Sprecherin der Landtagsfraktion Grüne: Um die Schulleiter/innen größerer Schulen zu entlasten, haben wir zusätzlichen Konrektoren-Stellen geschaffen. Deshalb haben künftig Real- und Gemeinschaftsschulen mit mehr als 850 Schülerinnen und Schüler einen Anspruch auf einen weiteren stellvertretenden Schulleiter. Hausmeisterdienste sind aus unserer Sicht nicht Aufgabe von Lehrer/innen oder gar Schulleiter/innen. Als Schulträger ist es Aufgabe der Kommunen, die notwendigen Kapazitäten für Hausmeisteraufgaben zur Verfügung zu stellen. Der Schulverwaltungsassistenz stehen wir positiv gegenüber. Hier sollte geprüft werden, wie ein Ausbau ermöglicht werden kann. Ziel muss sein, dass Schulleitungen sich um originäre Aufgaben der Schulentwicklung kümmern können.

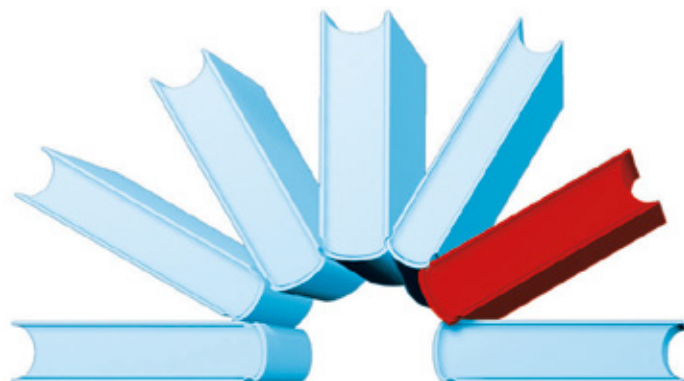
Dr. Stefan Fulst-Blei, MdL, bildungspolitischer Sprecher der SPD-Landtagsfraktion: Für mich ist zunächst klar, dass Schulträger ihre Verpflichtungen entsprechend dem Schulgesetz einzuhalten haben. Darüber hinaus bin ich sehr dafür, die Erkenntnisse über die Einsatzmöglichkeiten zusätzlicher Verwaltungsassistenten an großen Schulen oder Bildungszentren mit der kommunalen Seite intensiv zu erörtern. Grün-Rot steht für eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe und hat bereits in weitaus komplexeren Sachverhalten eine Einigung erzielen können.

Georg Wacker, MdL, bildungspolitischer Sprecher der CDU-Landtagsfraktion: Der Rechnungshof schlägt in seiner Stellungnahme verschiedene Verbesserungsmaßnahmen für den Verwaltungsbereich der Schule vor. Dazu zählen beispielsweise die kommunalen Schulträger zur Erfüllung ihrer Aufgaben zu drängen, die Verwaltungsabläufe zu optimieren und die IT-Unterstützung weiter zu konsolidieren – u.a. durch ein einheitliches Schulverwaltungsprogramm. Insbesondere unterstützen wir den Vorschlag für große Schulen die ausreichende Unterstützung durch Schulverwaltungsassistenz zu erreichen. Der Modellversuch zeigte positive Ergebnisse. Dennoch verweigern sich Grün-Rot noch immer dieser wichtigen entlastenden Maßnahme.

Dr. Timm Kern, MdL, bildungspolitischer Sprecher der FDP/DVP-Landtagsfraktion: Das von der CDU/FDP-Landesregierung eingeführte Schulverwaltungsassistentenprogramm hat sich bewährt. Wir wollen das Modellprojekt ausbauen und in die Regelform überführen. Ziel ist, dass jede Schule Unterstützung durch einen Schulverwaltungsassistenten beziehungsweise eine Schulverwaltungsassistentin bekommt.

Edmond Jäger, bildungspolitischer Sprecher, Die LINKE: An allen Schulen, vor allem an kleinen Grundschulen, ist ein verbindlicher Mindeststandard für die Schulsekretariats- und Hausmeisteraufgaben notwendig. Dies betrifft z.B. tägliche Anwesenheit und Anwesenheit zum Schulbeginn und Unterrichtsende. Dieser muss unter Beteiligung der Schulleitungen und der GEW festgelegt werden. Grundlage sollte eine flächendeckende Erfassung des Ist-Stands und der Bedarfe bei den Schulleitungen sein.

Aus der Praxis. Für die Praxis.



Das GEW-Jahrbuch 2016



2016 erscheint das GEW-Jahrbuch zum 35. Mal. Es enthält alle wichtigen Gesetze und Verordnungen sowie alle Veränderungen, die während des Jahres in Kraft getreten sind, zum Beispiel alle Neuregelungen im Bereich des Schul- und Beamtenrechts.

So bestellen Sie Ihr aktuelles Jahrbuch

- ✓ **Per Onlineshop unter www.spv-s.de**
Dort finden Sie auch weitere Informationen zum Bestellverfahren für GEW-Vertrauensleute und Schulleitungen.
- ✓ **Per Fax oder Post**
Wir schicken Ende Oktober Bestellformulare an alle Schulen bzw. an alle GEW-Vertrauensleute. Bestellen Sie mit diesen Formularen per Post oder Fax.
- ✓ **Per Bestellformular für Einzelbestellungen**
Ein weiteres Bestellformular für Einzelbestellungen finden Sie in der November-Ausgabe der b&w.

Erscheinungstermin und Auslieferung

Das GEW-Jahrbuch 2016 erscheint am 11. Januar 2016.
Die Auslieferung erfolgt ebenso ab 11. Januar 2016.

Preise und Versandkosten

In den vergangenen Jahren konnten wir den Preis für das Jahrbuch stabil halten. Wir hoffen auf Ihr Verständnis, dass für das kommende Jahr aufgrund gestiegener Herstellkosten eine moderate Preisanpassung notwendig wird. Der Preis für das Jahrbuch 2016 beträgt 13 Euro für GEW-Mitglieder und 20 Euro für Nicht-GEW-Mitglieder bei Sammelbestellungen über die GEW-Vertrauensleute. Im Buchhandel kostet das Jahrbuch 25 Euro. Die Versandkostenpauschale werden wir trotz gestiegener Preise für Porto und Versandmaterial nicht anheben.

Wir empfehlen Ihnen, das GEW-Jahrbuch möglichst über die GEW-Vertrauensleute per Sammelbestellung zu kaufen, denn Sammelbestellungen werden auch weiterhin versandkostenfrei ausgeliefert. Weitere Einzelheiten dazu finden Sie in den Bestellunterlagen und im Onlineshop unter www.spv-s.de.

Schriftliche Bestellungen:

Süddeutscher Pädagogischer Verlag
Silcherstraße 7a
70176 Stuttgart

Fax: 0711 21030799
bestellservice@spv-s.de
Onlineshop: www.spv-s.de

süddeutscher
pädagogischer
verlag **spv.**