

## A14-Ausschreibungsstellen Beförderungsdusel – Beförderungsrusel

**Auch Mangel kann man unterschiedlich verwalten. Unterschiedlich gerecht. 73 Ausschreibungsstellen waren im laufenden Verfahren in Nordwürttemberg zu vergeben, 93 berufliche Schulen gibt es hier. Sollten möglichst viele Kollegien die Chance erhalten, sich auf eine Ausschreibungsstelle an ihrer Schule bewerben zu können? Dann hätte man 73 Schulen bedienen müssen. Oder sollten einige Schulen mit mehreren Stellen bedacht werden zu Lasten anderer, die dann eben das Nachsehen haben? Wie hätten Sie entschieden?**

Ganz frei, wie diese Verteilung vorgenommen wird, ist das Regierungspräsidium nicht; es muss die rechtlichen Vorgaben dazu berücksichtigen. Die sehen vor, dass das Verhältnis von A13-Stellen zu A14-Stellen an jeder Schule dabei eine Rolle spielt. Diejenigen Schulen, die demnach gemessen an allen beruflichen Schulen im Regierungsbezirk „unterdurchschnittlich mit A14-Stellen versorgt sind, müssen **grundsätzlich zunächst** bedacht werden“ (VwV des KM vom 19.03.2001).



Gerhardt Hurich

### Äpfel und Birnen nebst Kirschen

Also: Je ungünstiger dieses Verhältnis an Ihrer Schule ist, desto eher bekommen Sie die Chance, sich an Ihrer Schule für eine Beförderungsstelle bewerben zu können. Warum zwischen der individuellen Beförderungsmöglichkeit einer leistungsbereiten Lehrkraft (entspr. Apfel) und dem irgendwie gearteten A13-A14-Verhältnis an der eigenen Schule (entspr. Birne) ein sachlogischer Zusammenhang bestehen soll, ist ein sowohl diesseits wie jenseits des Obstbaus sorgsam gehütetes Geheimnis. Ob sich dieses Verhältnis nämlich bei der konventionellen Beförderung verändert, kümmert dort nicht die Bohne (resp. Kirsche).

Natürlich wurde von Amts wegen für Wehleidige vorgesorgt: Wen es zu sehr schmerzt, dass die eigene Schule nicht ausschreiben darf, der/die kann sich ja auf eine Ausschreibungsstelle einer anderen Schule bewerben. „Selber schuld“, wer von dieser auf dem Silbertablett präsentierten Möglichkeit nicht Gebrauch macht. Bewegten sich doch, gemessen an allen Bewerbungen, die erfolgreichen Bewerbungen von außerhalb in den bisherigen Beförderungsrunden immerhin im mittleren einstelligen Promillebereich!

Und Schulen, deren A13-A14-Verhältnis sich unerklärlich zäh und hartnäckig

jahrelang im überdurchschnittlichen Bereich bewegt, die bekommen, bevor sie ein weiteres „Nieten-Jahr“ zum sechsten Mal in Folge erdulden müssen, ein extra Beförderungsstellen-Leckerli zugesteckt. Auf dass sie weiter ruhig halten.

Was muss da derzeit die Freude groß sein an der Landwirtschaftlichen Schule Hohenheim und der Robert-Franck-Schule in Ludwigsburg! Dort wurde doch tatsächlich über diesen Sonderweg in der laufenden

Beförderungsrunde die dritte Ausschreibungsstelle aller Zeiten zugeteilt! Ein dreifacher Tusch für dieses kompetenthaft seltene Ereignis!

Andere Schulen spielen da allerdings längst in einer ganz anderen Beförderungsliga. Den im Fußball sprichwörtlich gewordenen „Bayern-Dusel“ könnte man bspw. den Studienrät/innen an der Grafenbergsschule Schorndorf andichten, hatten sie doch – absolut championsleague-würdig – seit dem ersten Ausschreibungsverfahren 2002 24mal die Möglichkeit, sich an der eigenen Schule einer Vorab-Beförderung leistungsmäßig würdig zu erweisen. Auch hierzu ein zweifacher Glückwunschtusch! (Schließlich ist die Schule auch in dieser Runde wieder mit zwei Stellen im Rennen). Woher das kommt? Vom A13-A14-Verhältnis! Von nichts kommt nichts!

### Beförderungsmöglichkeit um sechzehn Schulen geschrumpft

Zurück zur Mangelverwaltung. Man hätte die vorhandenen 73 Stellen wenigstens an 73 Kollegien verteilen können: gemäß der rechtlichen VwV-Vorgabe diejenigen zunächst, deren A13-A14-Verhältnis unterdurchschnittlich ist. Das waren diesmal 53 Schulen. Zusätzlich die vier Schulen, die gemäß der Fünfjahresregel im sechsten Jahr eine

## Verwaltungsgericht zur Mehrarbeitsregelung Der Versuch war es wert

*Über zwei Jahre ist sie nun schon alt, die „Neu“-Regelung zur Mehrarbeit und dem in diesem Zusammenhang vorzunehmenden Freizeitausgleich. Viel Wirbel hat sie ausgelöst an den Schulen. Denn seitdem können MAU-Stunden nicht mehr ohne weiteres vierteljährlich abgerechnet werden, sondern erst am Schuljahresende. Und das auch nur dann, wenn nicht vorher als Freizeitausgleich Unterricht entfallen „und in dieser Zeit keine andere dienstliche Aufgabe übertragen“ worden ist.*

So ganz taufrisch war diese Regelung allerdings nun auch wieder nicht. Sie gründet auf einer Formulierung im Landesbeamtengesetz aus dem Jahr 2005, wonach Beamten, die Mehrarbeit leisten, innerhalb eines Jahres Dienstbefreiung zu gewähren ist. Nur fand diese Vorgabe im Schulbereich bis vor zwei Jahren eben keine entsprechende Anwendung.

Dies geschah erst, als das KM die Regierungspräsidien (RP) dazu angewiesen hatte (wir erinnern uns: Schuldenbremse – Schwarze Null). Da zu Jahresbeginn davor das neue Personalvertretungsgesetz in Kraft getreten war, in welchem den Personalvertretungen bei angeordneter Mehrarbeit ein Mitbestimmungsrecht eingeräumt worden ist, vertrat der Bezirkspersonalrat (BPR) den Standpunkt, dass er bei der Umsetzung der Regelung zur Mehrarbeit durch das RP hätte beteiligt werden müssen. Das RP sah hingegen die Mitbestimmungsvoraussetzungen nicht erfüllt. Deshalb entschloss sich der BPR, diese strittige

Frage vom Verwaltungsgericht Stuttgart klären zu lassen.

### Richtlinien für Schulleiter, nicht für Lehrkräfte

In dem nun eingeleiteten Beschlussverfahren befand das Verwaltungsgericht zunächst, dass es sich - entgegen der Auffassung des BPR - bei der vorliegenden Maßnahme des RP zur MAU-Verfahrensweise nicht um eine mitbestimmungspflichtige „Regelung zur Ordnung in der Dienststelle“ handele, durch die das Verhalten der Lehrkräfte berührt wird, wenn diese die Vorgaben zur MAU-Abwicklung einhalten müssen. Stattdessen gehe es dabei um eine Vorschrift ausschließlich gegenüber den jeweiligen Schulleiter/innen, wie diese im Fall von MAU-Anordnungen vorzugehen hätten. Dies falle aber nicht unter das Mitbestimmungsrecht.

### „Ob“ oder „Wie“, darauf kommt es an

Auch mit dem zweiten Argumentationsansatz konnte der BPR das Verwaltungsgericht nicht überzeugen. Hier vertrat er die Ansicht, dass sich

Fortsetzung auf Seite 2

Zuteilung erhalten. Machte zusammen 57. Verblieben 16 Stellen.

Diese 16 Stellen hätte man nach sinnvollen Kriterien auf bis dahin noch nicht bedachte Kollegien verteilen können. Bspw. an Schulen, die in den zurückliegenden Jahren auffällig wenige Ausschreibungsstellen zugewiesen bekommen hatten. Damit dortige Studienrät/innen auch etwas von den Beförderungshäppchen abbekommen könnten. Im Gymnasialbereich verfährt man übrigens nach diesem überlegenswerten Grundsatz. Ob ein solches Verfahren im Widerspruch zu oben zitierter VwV stünde, mag jede/r mit gesundem Menschen- und Sachverstand selbst prüfen.

Jedenfalls wurden diese übrigen 16 Stellen letztendlich nicht möglichst vielen Kollegien zugedacht, sondern man hat es vorgezogen, die Schulen mit dem ungünstigsten A13-A14-Verhältnis stattdessen lieber doppelt zu versorgen.

### Keine Beförderung ohne die Mitbestimmung des Bezirkspersonalrats

Dabei nimmt der Bezirkspersonalrat bei allen Beförderungen das Recht der Mitbestimmung wahr. Er hätte folglich auch einer anderen als der vorgenommenen Beförderungsstellenverteilung den Vorzug geben können. Hat er aber nicht. Warum er das unterlassen hat, dürfte wissenswert sein. Schließlich beträgt die Wartezeit bis zu einer Beförderung im konventionellen Verfahren an die elf, zwölf Jahre. Bei Ausschreibungsstellen kommen Lehrkräfte durchschnittlich bereits nach der Hälfte dieser Zeit zum Zug, viele demnach noch früher. Finanziell wirkt sich das durchaus schon mal fünfstellig aus.

Diesen Unterschied hätte man ein Quäntchen gleichmäßiger über die verschiedenen Kollegien verteilen können. Tja. Wie hätten Sie entschieden?

Gerhardt Hurich  
Johann-Philipp-Palm-Schule  
Schorndorf

### Anzahl der Ausschreibungsstellen während der letzten 8 Runden (seit 2010)

Schulen mit Beförderungsdusel		Schulen mit Beförderungsrusel	
Max-Eyth-Schule Stuttgart	18	Kaufm. Schule Tauberbischofsheim	1
Technische Schule Aalen	13	Kaufm. Schule Bad Mergentheim	1
J.-F.-v.-Cotta-Schule Stuttgart	13	Robert-Mayer-Schule Stuttgart	1
Kaufm. Schule Waiblingen	12	Fritz-Ruoff-Schule Nürtingen	2

# Personalräteschulung der GEW in Bad Boll

Vom 17. bis zum 19. Oktober 2016 fand die alljährliche Personalräteschulung der GEW in Bad Boll statt. Über 220 Mitglieder örtlicher Personalvertretungen nahmen daran teil.

Das Auftaktreferat hielt Volker Schebesta, Staatssekretär im Kultusministerium, in welchem er den Zuhörer/innen die Vereinbarungen im Koalitionsvertrag nochmals erläuterte.

In verschiedensten Arbeitsgruppen wurden dann die ÖPRs zu aktuellen Themen und zum Personalvertretungsrecht geschult. Die Bezirkspersonalräte an beruflichen Schulen waren als Fortbildner in folgenden Arbeitsgruppen aktiv:

Hans Maziol (Kaufmännische Schule Böblingen) gab in seiner Arbeitsgruppe u.a. einen Überblick über das weite Feld des Datenschutzes und des Urheberrechtes an Schulen. Dabei ging es um Schulverwaltungsprogramme, E-Mail-Kommunikation, elektronische Tagebücher, Kopien von Unterrichtsmaterial, also um Bereiche, in denen die Personalräte zur Wahrung der Persönlichkeitsrechte von Kolleg/innen tätig werden müssen.

Den Angestellten Themen widmete sich die Arbeitsgruppe mit Franz Peter Penz (Christiane Herzog Schule Heilbronn). Hier ging es u.a. um Probezeit und Kündigung, Krankengeld, Rente und den Eingruppierungstarifvertrag. Es wurde aufgezeigt, in welchen Bereichen das Angestelltenrecht von den Regelungen für Beamte abweicht und Benachteiligungen für die Tarifbeschäftigten mit sich bringt.

Gezielt für die Örtlichen Personalräte an beruflichen Schulen widmete sich die Arbeitsgruppe von Elisabeth Utz (Gutenbergschule Stuttgart), Gerhardt Hurich (Johann-Philipp-Palm-Schule Schorndorf) und Jörg Sattur (Gewerbliche Schule Im Hoppenlau Stuttgart). Als roter Faden zogen sich die Herausforderungen der täglichen Arbeit für die ÖPR an beruflichen Schulen zwischen Kollegium und Schulleitung durch. So wurden bei der Anordnung

von Mehrarbeit und dem Arbeits- und Gesundheitsschutz an diversen Fallbeispielen mögliche Lösungen für die ÖPR herausgearbeitet.

Als zusätzliche Referentin konnte Anne Huschens gewonnen werden, welche am Regierungspräsidium Stuttgart seit vielen Jahren die Fallbesprechungsgruppen leitet. Sie gestaltete einen halben Schultag mit der Bearbeitung von erfolgversprechenden Gesprächsstrategien an den Schulen.



Jörg Sattur

Ein weiterer Halbtage wurde darauf verwendet, gezielt diverse weitere Themenbereiche aus dem beruflichen Bereich zu besprechen. Michael Futterer, stellvertretender Landesvorsitzender der GEW von der Johann-Jakob-Widmann-Schule Heilbronn, ging dabei konkret auf die Auswirkungen des Koalitionsvertrages auf die beruflichen Schulen ein. Heidrun Roschmann von der Justus-von-Liebig-Schule Aalen berichtete über den aktuellen Entwicklungsstand beim elektronischen Tagebuch aus dem Hauptpersonalrat.

Daniel Wunsch, Mitglied des Bezirkspersonalrates Nordbaden, ging in seinem Referat auf die aktuelle Situation im VABO ein und zeigte die Herausforderungen auf, um die Aufgabe der Integration vor Ort in den Schulen wie auch allgemein gesellschaftlich zu bewältigen. Er unterstrich die Notwendigkeit, dafür die nötigen Ressourcen zur Verfügung gestellt zu bekommen.

Für alle Teilnehmer/innen zeigte sich in den drei Tagen wieder die Notwendigkeit einer grundlegenden Schulung der Örtlichen Personalräte, damit sie die Belange der Kollegien an den Dienststellen vertreten können.

Jörg Sattur  
Gewerbliche Schule Im Hoppenlau  
Stuttgart

## Fortsetzung von Seite 1

das Mitbestimmungsrecht aus der Zwecksetzung des Gesetzes ergeben müsse, Lehrkräfte vor übermäßiger Belastung zu schützen. Der Beschluss des Gerichts hob hingegen darauf ab, dass sich die gesetzliche Mitbestimmung nur auf das „Ob“ einer MAU-Anordnung beziehe, nicht jedoch auf die Modalitäten der Behandlung einer zwischenzeitlich bereits geleisteten Mehrarbeit, also nicht auf das „Wie“.

### Höhere Arbeitsdichte = höhere Arbeitsleistung?

Die größte Hoffnung des BPR ruhte auf seiner vorgetragenen dritten Begründung: Er sah mit der Umsetzung der MAU-Regelung eine „Hebung der Arbeitsleistung“ von Lehrkräften gegeben, weil durch die Übertragung anderer dienstlicher Tätigkeiten in Zeiten, in denen dann Unterricht ausfällt, die Gesamtmenge der zu leistenden Arbeit innerhalb eines Schuljahres im Vergleich zur Zeit bis zur jetzigen Regelung gesteigert werde. Würde umgekehrt keine andere dienstliche Tätigkeit übertragen werden, fände eine Verrechnung der ausfallenden Unterrichtszeit mit den bis dahin geleisteten MAU-Stunden statt. Also seien die Betroffenen jetzt im Unterschied zu früher erhöht in Anspruch genommen, da sie im Verlauf eines Schuljahres nun objektiv mehr Leistung zu erbringen hätten als vor der geänderten Regelung.

Das Verwaltungsgericht hebelte auch diese Argumentation aus. Wenn schon die Anordnung von Überstunden selbst keine Hebung der Arbeitsleistung darstelle, dann könne erst recht eine Maßnahme, die dem Abbau bzw. der Vergütung geleisteter Mehrarbeit diene, keine Mehrbelastung im Sinne des Personalvertretungsgesetzes sein. Zudem stelle das Vorgehen des Amtes nicht einmal eine „Maßnahme“ dar, die eine Mitbestimmung begründen könne, sondern sie sei lediglich ein reiner Hinweis gegenüber den Schulleitungen auf eine bestehende Rechtslage.

Wo das Schreiben des RP es nicht bei diesen bloßen Hinweisen belasse, stelle es die konkrete Umsetzung des im Einzelfall vorzunehmenden Freizeitausgleichs in das Ermessen des Schulleiters. Wenn überhaupt, so könne daher allenfalls die konkrete Umsetzung des Schreibens bei dem konkret betroffenen Lehrer zu einer vom BPR unterstellten erhöhten Belastung führen. Mithin sei auch weder die Pflichtstundenzahl erhöht noch weitere Aufgaben zugewiesen worden.

### Alles umsonst?

Was bedeutet dieser zwischenzeitlich rechtskräftig gewordene Beschluss des Verwaltungsgerichts nun für die tägliche Praxis? Zum einen, dass es einer einzelnen persönlich betroffenen Lehrkraft obliegt, rechtliche Schritte vor dem Verwaltungsgericht zu beschreiten, wenn sie, statt Freizeitausgleich durch Unterrichtsausfall angerechnet zu bekommen, eine andere dienstliche Tätigkeit auferlegt bekommt, die sie als unzumutbare Zusatzbelastung empfindet.

Zum anderen, und dies ist wohl für viele Schulen der entscheidende Lichtblick dieses Gerichtsbeschlusses, dass die Handhabung des Freizeitausgleichs und der Übertragung sonstiger dienstlicher Tätigkeiten in der Zeit, wenn Unterricht ausfällt, in das Ermessen des Schulleiters und der Schulleiterin gestellt wird. Hier wird dem Führungspersonal ermöglicht, vollumfänglich den Fürsorgeaspekt zu berücksichtigen. Wenn also Schulleiter „in dieser Zeit“ (wenn Unterricht ausfällt) andere dienstliche Tätigkeiten **übertragen**, so betrifft das unmittelbar bloß den Akt der Übertragung; dies muss damit noch lange nicht bedeuten, dass diese Tätigkeit auch „in dieser Zeit“ **verrichtet** sein muss.

Immerhin.

Gerhardt Hurich  
Johann-Philipp-Palm-Schule  
Schorndorf

## Haben Sie Fragen? Wir beraten Sie gerne!



**Michael Futterer**  
Vorstandsmitglied im HPR  
07131 5945355  
michael.futterer@gew-bw.de



**Franz Peter Penz** (Tarifbeschäftigter)  
Stellvertretender Vorsitzender im BPR  
07138 920533  
fppenz@yahoo.de



**Heidrun Roschmann**  
Mitglied im HPR  
07361 9143016  
heidrun.roschmann@gew-bw.de



**Gerhardt Hurich**  
Vorstandsmitglied im BPR  
07181 77093  
gerhardthurich@web.de



**Wolfram Speck**  
Mitglied im HPR  
0711 6012358  
wlfmspeck@aol.com



**Jörg Sattur** (Technischer Lehrer)  
Mitglied im BPR  
0711 4414322  
joerg\_s68@web.de



**Elli Utz**  
Mitglied im BPR  
0711 30005454  
elli.utz@t-online.de



**Hans Maziol**  
Mitglied im BPR  
0711 4140941  
hans.maziol@gew-bw.de



Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft  
Bezirk Nordwürttemberg

Silberstr. 7  
70176 Stuttgart  
0711 21030-0  
bezirk.nw@gew-bw.de

Redaktion: Gerhardt Hurich  
Layout: Heidrun Roschmann  
Auflage: 7500