



**GUT ZU
WISSEN**

April 2024

Arbeitsplatz Schule – Wissenswertes

GEW/ BV Südhessen

A14, Arbeitszeit, Beförderung, Bewerbung, Deputate, Dienstordnung, Eingruppierung, Engagement, Inklusion, Partizipation, Planstelle, Teilzeit, UBUS, Versetzung uvm.

- 03 Vorwort
- 04 Unsere Schule ist unterversorgt – wir brauchen mehr Kolleg*innen. Nur: Wie stellen wir das an?
- 06 TV-H (Tarifvertrag des Landes Hessen)
- 08 Arbeiten in multiprofessionellen Teams
- 09 Inklusion ist ein Menschenrecht
- 12 Was habe ich zu leisten
- 14 Lebensarbeitszeitkonto
- 15 Mehr Entlastung für die Kolleg*innen
- 17 Jetzt verdiene ich weniger und arbeite mehr
- 18 Ich muss die Schule wechseln – ich will die Schule wechseln
- 21 Ich verdiene mehr – Eingruppierung, Tarif und Anspruch auf Urlaub
- 23 Befördert werden – A14
- 25 Lust auf Mehr – ich will nicht nur Lehrkraft sein
- 28 Nicht nur für Frauen
- 29 Schule mitgestalten
- 30 Nur gemeinsam
- 31 Stichwortverzeichnis

Bildnachweise: istock.com/
George Peters (Titel)
Anton Vierietin (Seiten: 2, 4, 9,
10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 20,
22, 23, 24, 25, 27, 28, 29, 30)
SasinParaksa (Seite 6)
master1305 (Seiten: 21, 25)
kumdinpitak (Seite 28)
LordHenriVoton (Seite 29)



Liebe Kolleg*innen,

*wer dem neuen Koalitionsvertrag Folge leisten will, der*die lege diese Broschüre an die Seite. Denn in diesem ist festgeschrieben, dass keine Sonderzeichen mehr genutzt werden dürfen, um zu gendern. Der symbolische Sieg kostet ja nix und so wird die CDU-eigene Klientel gern bedient.*

*Echte Unterstützung der Kolleg*innen, ein Plus an Mitteln für Bildung und Beschäftigung wäre wichtig aber teuer. Die neue und alte Landesregierung hat hier wenig bis nix zu bieten oder ist schlicht in ihren Vorhaben gescheitert. Ob dies die zu erfolgende Integration oder die Inklusion ist, ob dies der Umbau in eine moderne Schule ist, die die Digitalität unter das Primat der Pädagogik stellt, oder echte Förderung der Frauen in Funktionsstellen, wo diese immer noch unterrepräsentiert sind. Die Landesregierung scheitert schon bei der schlichten Personalausstattung von Schulen und so wird Bildung immer mehr zu einem Privileg der Wenigen, die sich mit ausreichend pottem Elternhaus die Defizite des Schulsystems ausgleichen lassen können.*

Immerhin hat die Landesregierung nun wenigsten durchgesetzt, dass das grundgesetzlich verbrieft Recht auf gleiche Rechte von Männern und Frauen, welches immer noch nicht verwirklicht ist, nun in der doppelten Ansprache und nicht mehr durch das Gendern umgesetzt wird.

Echte Unterstützung wäre aber dringend notwendig, und so wollen wir mit allem, was die GEW Wiesbaden-Rheingau geben kann, diese leisten. Mit Tipps und Informationen versorgt zu sein, ist schon die halbe Miete. Davon handelt diese Broschüre. Sie wird den Kontakt zu Personalräten und Gewerkschaften nicht ersetzen, aber auf die eine oder andere Idee, bei der sich Nachfassen und Nachlesen lohnt, soll sie schon bringen.

*Diese Broschüre möchte alle ansprechen: Personalräte, Schulleitungen, Referendare, VSS-Kräfte, TVH-ler*innen und UBUS-Kräfte, Kolleg*innen aller Schulformen; Versetzungs- und Aufstiegswillige. Wenn es der Verfasserin der Broschüre besonders wichtig für die eine oder andere Gruppe erschien, ist dies mit dem Wort aufgepasst und der Benennung der Zielgruppe erfolgt. Gleichzeitig findet sich in der Broschüre ein Stichwortverzeichnis, welches genauso Beachtung finden sollte, um sich über bestimmte Fragestellungen informieren zu können. Allerdings gilt, dass sich ein überfliegendes Lesen auch bei Sachen, die auf den ersten Blick nichts mit der Sache zu tun haben, lohnen könnte, da bestimmte Tipps immer gelten, nicht nur zielgruppenspezifisch oder sachbezogen.*

Das hier versammelte und damit geteilte Wissen ist in den jahrelangen intensiven Befassungen mit Fragen,

die die GEW aufgrund ihrer Arbeit in den schulischen Interessenvertretungen erworben hat, entstanden. Es ist uns ein Anliegen, dieses Wissen nicht zu privatisieren. Im Gegenteil: es soll wachsen und Euch als (jeweils zu aktualisierendes) Nachschlagewerk zur Seite stehen. Habt Ihr also mit dem einem oder anderen teilbare Erfahrungen oder gute Tipps, nur zu. Die Broschüre kann nur besser werden.

Der Titel der Broschüre ist bewusst gewählt.

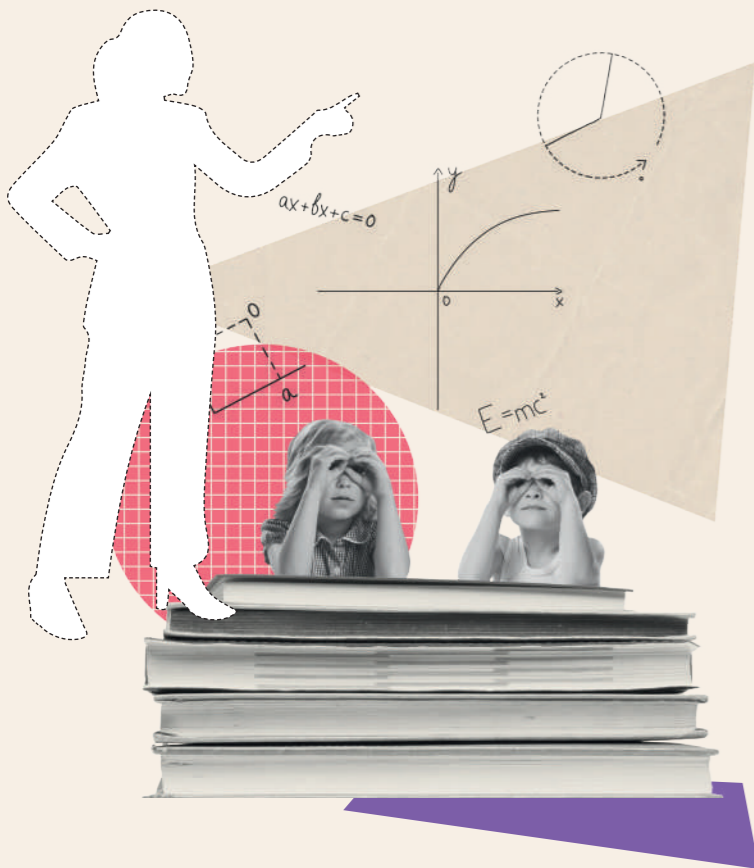
Die GEW gibt seit 40 Jahren eine Broschüre heraus, die zwar etwas anders als diese ist – weil hier mehr aus der Erfahrung von Personalvertretungen heraus informiert wird, aber viele zentrale Fragestellungen aufgegriffen sind, die am Arbeitsplatz Schule eine zentrale Rolle spielen. Er geht um Informationen rund um die Arbeitszeit, um das Einstellungsverfahren, um Krankheit, Gesundheit und das BEM, um Mitbestimmungsrechte, Gespräche mit der Schulleitung, Disziplinarmaßnahmen und Nebentätigkeit, Personalakten und einiges mehr. Wer jetzt schon mal stöbern will, wird fündig in der GEW-Broschüre „Arbeitsplatz Schule“ (https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user_upload/Broschuere/arbeitsplatz_schule_web.pdf).

Ebenso empfehlenswert ist die Broschüre „Arbeitsrecht an hessischen Schulen“ (https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user_upload/Broschuere/arbeitsrecht_an_hess_schulen_web.pdf), die ebenfalls einen etwas anderen Schwerpunkt wählt aber über die Themen Tarif, Einstellung, Befristung, Sommerferienbezahlung, Arbeitslosengeld, Vergütung, Sonderurlaub, Urlaub, Arbeitszeit und LAK, Kündigung, VSS, Rechtsschutz viele wertvolle Hinweise gibt. Sicher wird es in dieser oder einer anderen Form auch eine Aktualisierung geben. Je nachdem, welcher Wissens- und Informationsbedarf besteht, kann über die hier vorliegende Broschüre vertieft eingestiegen werden.

*Das heißt, dass diese Broschüre „Gut zu wissen“ Mut zur Lücke hat. Sie geht auf Frage- und Problemstellungen ein, die aus der Praxis entstanden sind und im Alltag eine große Rolle spielen. Es finden sich in den einzelnen Kapiteln aber auch immer Angebote zur vertiefenden Lektüre. Die geeigneten Leser*innen werden viele Links und Hinweise dazu finden.*

Wir wünschen viel Spaß bei der hoffentlich hilfreichen Lektüre.

Unsere Schule ist unterversorgt – wir brauchen mehr Kolleg*innen. Nur: Wie stellen wir das an?



Personalräte aufgepasst:

Die Versorgung der Schulen wird über den Zuweisungserlass des Hessischen Kultusministeriums gesteuert. Hier ist über Kennziffern genau festgelegt, wieviel Anspruch eine Schule auf Personalversorgung hat. Dieser Anspruch auf Personalversorgung ist von den Staatlichen Schulämtern umzusetzen. Dazu bedienen sich die Ämter unterschiedlicher Mittel.

Ausgangspunkt einer jeden Entscheidung ist, ob die Schule „richtig“ versorgt ist. Dies wird über die sogenannte Soll/Ist-Listen ermittelt, die aus dem Planungstool des Landes Hessen (PPB) generiert werden. Das Soll der Schule ist der Zuweisungsumfang, der im Zuweisungserlass ausgewiesen ist. Das Ist ist die tatsächliche Versorgungssituation der konkreten Schule. Was sich einfach anhört, ist schon der erste Stolperstein. Die Liste muss korrekt sein, um aus ihr Ansprüche gegenüber dem Amt gelten machen zu können. Also aufgepasst, ob alle Abordnungen, Langzeiterkrankungen, Elternzeiten und abgelaufenen Verträge korrekt in PPB gepflegt sind.

Gibt es ein Delta/Differenz zwischen Soll und Ist zu Lasten der Schule muss der Schule in diesem Umfang Personal zur Verfügung gestellt werden. Dies erfolgt auf der Grundlage von Stellenzuweisungen oder über die Genehmigung von Vertretungsgründen für sachgrundlose und sachgrundbezogene Einstellungen oder über Abordnungen. In welchem Mix (Planstelle/Vertretungsgründe/Abordnungen) das Amt das Versorgungsdefizit füllt, ist letztlich eine Entscheidung des Amtes. Dennoch können auch die Schulleitungen und mit ihnen die Personalräte diese Personalversorgungen über die Darstellung der konkreten Bedarfssituation beeinflussen. Ist das Delta beispielsweise dauerhaft und durch den Weggang von Kolleg*innen bestimmt, spricht dies eher für die Zuweisung einer Planstelle. Ist die Versorgung kurzfristig defizitär, spricht dies eher für eine Abordnung, ist bekannt, dass eine Kollegin aus Elternzeit in einem Jahr an diese Schule zurückkommen wird, spricht es eher für einen Vertretungsvertrag.

Bei der Vergabe von Planstellen erfolgt die Steuerung im Wesentlichen über den gemeldeten Fachbedarf der Schule. Dieser legt fest, für welche Fächer ein sogenannter Planstellenabruf vorgenommen wird. Damit ist der Abruf von Mangelfächer zugleich eine Festlegung darüber, wie erfolgsversprechend die Besetzung ist (gleiches gilt auch für Mangellehrämter). Gleichzeitig ist die Unterversorgung mit bestimmten Fächern eine starke Belastung für die Kolleg*innenschaft der Schule. Insofern hat die Schule gar nicht so viel Spiel, wenn es um die Bestimmung des Fachbedarfs geht. Belastungsnotwendigkeiten können bei falscher Fachbedarfsmeldung bereits hier entstehen, so dass die Kolleg*innen, die an der Schule sind, die nicht geglückte Personalakquise ausgleichen müssen. Gleiches gilt für eingestellte TVHler*innen, die dem Bedarf der Schule gar nicht entsprechen. Der Fachbedarf ist also mit Bedacht zu benennen.

Gleichzeitig sind zugewiesene Planstellen und akzeptierte Vertretungsgründe aber noch keine besetzten Stellen oder angestellte TVHler*innen. Ggf. kommen Abordnungen aus überbesetzten Schulen in Frage, wenn der Bedarf nach einem bestimmten Fach besteht oder in der Schule wenige grundständig ausgebildete Lehrkräfte beschäftigt sind. Wichtig ist in jedem Fall, dass eine Schule richtig versorgt ist und zwar mit Kolleg*innen und nicht mit Planstellen und Ansprüchen. Diese unterrichten ja bekanntlich nicht.

Für Beamt*innen und solche, die es werden können, aufgepasst:

Wer seinen*ihren Vorbereitungsdienst abgeschlossen hat, wird je nach Lehramt und Fächerkombination sehr schnell (Grundschulkolleg*in, Förderschulkolleg*in), schnell (HR-Kolleg*in oder Mangelfach im Gymnasium) oder eher langsam eine Planstelle erhalten. Die Landesregierung hat unterschiedliche Programme aufgelegt, um die Lehrkräftebedarf an Schulen mit den bestehenden Bewerber*innen ein wenig mehr entsprechen zu können.

Eine dieser Maßnahmen ist „Gym auf G“ (Gymnasiallehrkräfte an Grundschulen). Ausgebildete Referendare können dieses Vorzugsmerkmal eingeben und können bei passender Fächerkombination zu Recht erwarten, schneller auf Probe verbeamtet zu werden. Bei Interesse schauen Sie sich bitte folgenden Erlass (<https://www.rv.hessenrecht.hessen.de/bshe/document/VVHE-VVHE000017357>) an.

Finden Sie sich in der vom Staatlichen Schulamt gemäß Fachbedarfsanforderungen abzurufenden zentralen Bewerber*innenliste, wird eine Grundschule gesucht, die in der Regel in der Nähe Ihres Einsatzgymnasiums liegt und eine Absprache zwischen den Schulleitungen beider Schulen erwirkt. Ist dies erfolgt, werden Sie abgerufen. Ihr Einsatz erfolgt für vier Jahre an beiden Schulen, Ihre Vergütung ist die einer gymnasialen Lehrkraft – somit A13.

Die Anwendung im Schulamtsbezirk Rheingau-Taunus und Wiesbaden erfolgt in Absprache zwischen Staatlicher Schulamtsleitung und dem Gesamtpersonalrat Schule (GPRS) in Konkretisierung des Erlasses wie folgt: Der knapp überhäufige Einsatz findet an der Stammschule im gymnasialen Einsatz statt, knapp unterhäufig erfolgt der Einsatz in der Grundschule.

Damit eine einigermaßen Gleichverteilung mit echten Menschen besteht, gibt es zur Begleitung dieser Prozesse auf Schulumtsebene den Gesamtpersonalrat (GPRS), der sich um alle drei der genannten Versorgungsmöglichkeiten von unterversorgten Schulen zu befassen hat und die Rechte dieser zu wahren sucht.

Einstellung auf eine Planstelle – der örtliche Personalrat bestimmt mit!

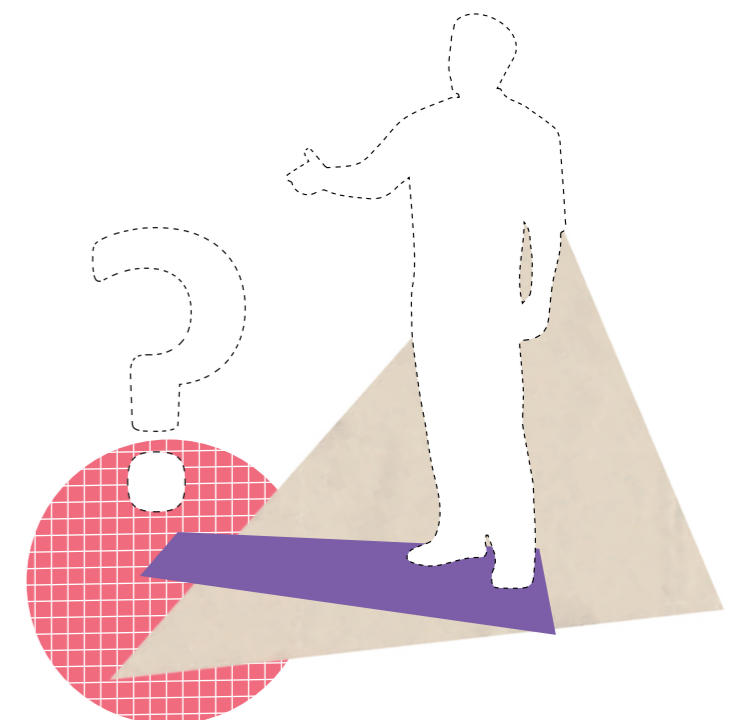
Auch wenn mit der Fachbedarfsanforderung, die seitens der Schule an das staatliche Schulamt gemeldet wurde, entschieden ist, wer seitens des Staatlichen Schulamts von der Liste „gezogen“ wird, bedarf dieser Vorgang der Zustimmung des Personalrats.

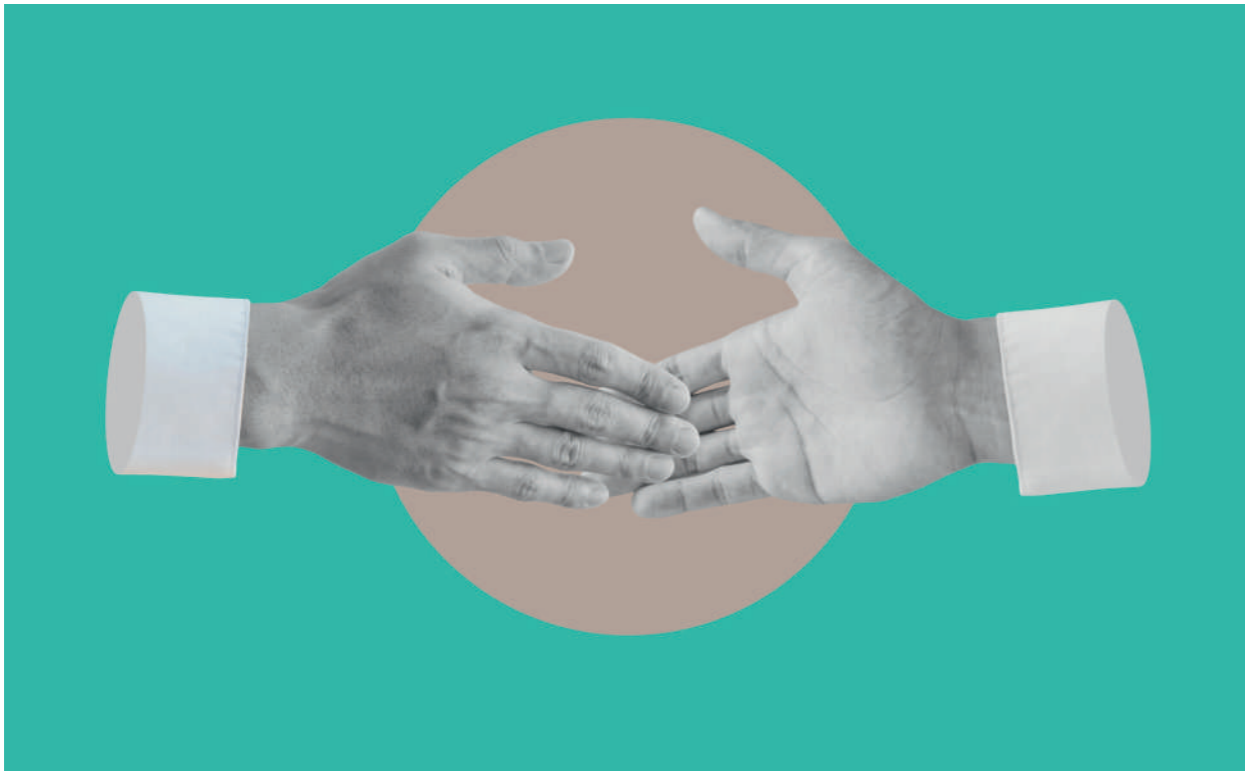
Ist es beispielsweise so, dass die Schulleitung den Personalrat im Rahmen der Personalplanung für seine Schule nicht einbezogen hat und er als Personalrat eine begründbare andere Vorstellung hat, welchen Fachbedarf die Schule hat, und das mit der Einstellung dieser Kolleg*innen mit diesen Fächern nicht nur nichts gewonnen, sondern sogar etwas verloren ist (so schnell gibt es beispielsweise in kleinen Systemen keine neue Planstelle), dann kann er die Zustimmung zu dieser Personalmaßnahme verweigern.

Die Zustimmungsverweigerung ist somit konkret nur dann anzuraten, wenn der Personalrat beispielsweise befürchtet, dass die Schule mit einem Fach gänzlich überversorgt ist und ggf. in der Folge der Überversorgung andere, langjährige Kolleg*innen aufgefordert werden würden, die Schule zu verlassen. Oder wenn

die eine Planstelle dringend für die Versorgung mit einem anderen Fach benötigt würde.

Macht sich ein Personalrat das erste Mal auf den Weg, mit einer förmlichen Zustimmungsverweigerung der Schulleitung entgegenzutreten, sollte sich dieser Personalrat durch den Gesamtpersonalrat oder eine Gewerkschaft unterstützen lassen. Dies, um den Formanforderungen einer solchen Zustimmungsverweigerung zu entsprechen und nicht auf dieser Ebene bereits zu scheitern.





TV-H (Tarifvertrag des Landes Hessen)

TV-H-Einsatz – Fallkonstellation: Ich habe meinen Vorbereitungsdienst abgeschlossen

„Dann erst einmal herzlichen Glückwunsch! Und auf geht es!“ Haben Sie im Frühjahr Ihren Abschluss gemacht, bemühen Sie sich doch um einen Anschlussvertrag als TV-H-Kraft (es sei denn, Sie erhalten gleich eine Planstelle). Wenn zwischen dem abgeschlossenen Vorbereitungsdienst und dem Beginn der hessischen Sommerferien einer Beschäftigung in der Schule nachgegangen wird, dann erhält mensch gemäß dem Erlass „Weiterbeschäftigung befristet beschäftigter TV-H-Lehrkräfte während der Sommerferien“ (https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user_upload/Broschuere/Sommerferien-2023.pdf) auch in den Sommerferien im Umfang Ihrer im Vertrag zur Vertretung ausgewiesenen Stunden Gehalt.

TV-H-Einsatz – Fallkonstellation: Ich bin noch keine ausgebildete Lehrkraft, habe aber Interesse am (vorübergehenden) Einsatz in der Schule als Vertretungslehrkraft

Für alle, die mal reinschnuppern wollen, sicher eine gute Idee. Grundsätzlich können Sie mit durchaus unterschiedlichen Qualifikationen den Schritt wagen. Ob diese in Schule gebraucht werden und einsetzbar sind, entscheiden die Schulleitungen vor Ort. Eine andere

Möglichkeit ist die Blindbewerbung bei den jeweiligen Staatlichen Schulämtern. Hierzu sollten Sie Ihre Einsatzwünsche formulieren und Ihre Fähigkeiten darlegen.

Wenn Sie über 30 Wochen beschäftigt werden sollen, gilt auch für Sie der „Sommerferienerlass“. Darauf achten Sie bitte bei Vertragsabschluss.

Die Vergütungsstufe hat etwas mit Ihrer Qualifikation und Erfahrungen zu tun. Hier sollten Sie sich nicht unbedingt auf die Aussagen der Schulleitungen vor Ort verlassen. Eingruppierungsfragen sind Fragen, die die Personalsachbearbeiter*innen im Staatlichen Schulamt beantworten können und bei Einstellung auch entscheiden. Bitten Sie nach Vorlage Ihrer Unterlagen bei der Schulleitung ggf. um eine kurze Mail an das Amt, welches dann schriftlich eine Beantwortung vornehmen soll.

Haben Sie sich dann für die Aufnahme der Tätigkeit in der Schule entschieden, sollten Sie Kontakt mit dem Personalrat (PR) der Schule aufnehmen. Dieser muss Ihrer Einstellung, Ihrer Eingruppierung und Ihrer Einstufung zustimmen. Lassen sie den PR der Schule noch mal über Ihre Unterlagen schauen, damit Sie auch hier eine Rückmeldung hinsichtlich Ihrer Vergütung erhalten. Das ist insbesondere dann wichtig, wenn Sie eine andere Beschäftigung für die Tätigkeit in der Schule aufgeben, denn gekündigt ist gekündigt. Dies gilt auch,

wenn bei der Vergütung nachjustiert werden kann, da Sie ein Anrecht auf eine beschäftigungsangemessene Bezahlung haben – unabhängig davon, was in Ihrem Vertrag steht und ob Sie diesen unterschrieben haben. Ihre Bezahlung richtet sich nach dem Tarif, auf den in Ihrem Vertrag Bezug genommen wird. Dennoch kann es sein, dass sie in dem neuen Tarifvertrag weniger Anspruch auf Vergütung haben, als in Ihrem alten. Von daher: vorher klären!

Fallkonstellation: Im Rahmen der verlässlichen Schule Interesse an einer Beschäftigung als VSS-Kraft

Als eine solche Kraft finden Sie den Weg in die Schule auch über die Schulleitungen der Schulen vor Ort. Nur anders als bei den TV-H-Kräften erhalten Sie einen Rahmenvertrag, aus dem weder die Stundenanzahl noch ein Vertretungsgrund hervorgeht. Der mit Staatlichen Schulamt geschlossene Vertrag ermöglicht der Schule, Sie mit variierender Stundenzahl zu beschäftigen.

Sie haben als VSS-Kraft keinen Unterricht zu halten, sondern Aufsichten von sonst ausfallendem Unterricht zu übernehmen. Diese fallen in der Regel spontan an, wenn Kolleg*innen erkranken oder anderes Temporäres oder Unvorhergesehenes passiert. Somit ist diese Tätigkeit eine Arbeit auf Abruf. Die Schulleitungen sind aber bereit, die von Ihnen genannten Rahmenzeiten zu beachten. An manchen Schulen, insbesondere großen Gymnasien, wird die Rufbereitschaft auch in der Schule realisiert. Das heißt, Sie übernehmen feste Zeitslots, in denen Sie im Lehrer*innenzimmer auf Einsatz warten.

Den Schulen werden für diese Vertretungsfälle, die durch Aufsichten abgedeckt werden, VSS-Mittel zur Verfügung gestellt, die dann im Rahmen des Bedarfs für

abgerufenen Stunden ausgegeben werden. In besonderen Fällen kann die Schule Mittel nachbeantragen.

VSS-Tätigkeit gilt nicht als Lehrtätigkeit, deswegen werden in der Regel weder die Zeiten (noch die damit in Zusammenhang stehenden Erfahrungen) angerechnet. Dies gilt für die Erfahrungsstufen, wenn sie mal TV-H-Kraft werden wollen oder für die Erfahrungspunkte, wenn Sie sich später als ausgebildete Lehrkraft bewerben.

In der Praxis ist es aber oft so, dass Sie – obwohl sie „nur“ VSS-Kraft sind – für regulären Unterricht eingesetzt werden. Das sollten Sie sich sehr genau hinsichtlich der zuvor genannten Punkte und der Vergütung überlegen.

Aber nicht nur die Höhe der Vergütung ist so eine Sache für sich, sondern auch der Umstand, wann bezahlt wird. Das Land verhält sich gegenüber den bei ihm beschäftigten Tarifbeschäftigten nach ihrer Einstellung oder bei einer nach Tarifvertrag notwendigen Anpassung der Vergütung so, als wenn Kolleg*innen auf dieses Geld nicht angewiesen seien und beliebig lang auf ihre Bezahlung warten könnten.

Das ist besonders schändlich, da diese Kolleg*innen auch noch prekär beschäftigt sind – von daher sicher erst einmal zögern, ihren neuen Arbeitgeber über die Nicht-Zahlung des Gehalts in Kenntnis zu setzen oder die tarifangemessene Bezahlung einzufordern.

Personalräte aufgepasst:

Hier habt Ihr eine gute Möglichkeit, für Eure Kolleg*innen aktiv zu werden und bei der Behörde die Bezahlung einzufordern. Die Kolleg*in kann ermuntert werden, bei der Bezügestelle in Kassel anzurufen und auf den Umstand der Nichtzahlung aufmerksam zu machen.

Abordnung in die Bildungsverwaltung, Universitäten, Studienseminare

Die genannten Abordnungen unterliegen allesamt der Mitbestimmung der Örtlichen Personalräte. Sollten an einer Schule nicht ausreichend ausgebildete Kolleg*innen sein, sollte besonders darauf geachtet werden, dass diese Kolleg*innen, wenn sie anderweitig eingesetzt werden sollen oder wollen, dies mit Augenmaß erfolgt. Hierbei sind die individuellen Bedürfnisse der Kolleg*innen mit den Bedarfen der Schulversorgung abzuwägen. Kein einfacher Prozess.

Kolleg*innen, die abgeordnet werden wollen, sollten dies frühzeitig kommunizieren, so dass durch anderen Personalbewegungen ein möglicher Ersatz frühzeitig überlegt und vorbereitet werden kann.

Arbeiten in multiprofessionellen Teams

Sozialpädagog*innen aufgepasst.

Auf dem Weg zu multiprofessionellen Schulen kommen in Hessen immer mehr und häufiger unterrichtsbegleitende Sozialpädagog*innen (UBUS-Kräfte: Unterrichtsbegleitende Unterstützung durch sozialpädagogische Fachkräfte) zum Einsatz. Alles dazu Wissenswerte ist in dem entsprechenden Erlass und in der immer noch aktuellen Broschüre der GEW Hessen (https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user_upload/Broschuere/ubus_web.pdf) zu finden. Der Erlass beispielsweise legt die Eingruppierung gemäß Tarifvertrag, nicht aber die individuell zu ermittelnde und damit zuzustehende Erfahrungsstufe fest.

Gerade im Hinblick auf den konkreten Einsatz in Schule und die Abrechnung der Arbeits- und Fortbildungszeiten sowie die Abgrenzung zu den Aufgaben der anderen Professionen an Schule ist dies für UBUS-Kräfte nicht immer ganz so einfach. Gebraucht werden die UBUS-Kolleg*innen in jedem Fall für den Einsatz in Schulen und so wird das Programm immer mehr ausgebaut.

Viele, die in Schule neu anfangen, können zwar auf Berufserfahrungen zurückschauen, was allerdings nicht immer ausreichend gewürdigt wird. Hier ist noch ein Weg zu gehen, der anerkennt, dass die Berufserfahrungen gerade aus anderen Berufsfeldern für die Institution Schule fruchtbar gemacht werden sollen und können. Und nicht umgekehrt zu erwarten ist, dass nur unterrichtliche Erfahrung von Bedeutung ist. Leider ist diese Erfahrung bisher die einzige, die umstandslos anerkannt wird. Dass die Kolleg*innen Schulerfahrung nachweisen müssen, um die entsprechenden Erfahrungsstufen zu erhalten, ist aber vor dem Hintergrund, dass andere Sichtweisen und Ideen in Schule Eingang finden sollen, nicht sehr zielführend. Hier gilt das zuvor Gesagte. Wenn Sie sich neu auf eine solche UBUS-Stelle bewerben, klären Sie vor Vertragsunterzeichnung Ihre Erfahrungsstufe. Das ist die Stufe, die Ihnen Erfahrungszeit in Ihrem Tätigkeitsfeld attestiert. Hier ist das Amt recht frei in der Entscheidung der Anerkennung von Vorerfahrung. Also aufgepasst, vorher schriftlich klären (über eine Anfrage beim Staatlichen Schulamt selbst). Auch ist es möglich, dass die Stelle, auf die Sie sich bewerben, bereits häufig erfolglos ausgeschrieben worden ist. Auch das ermöglicht die Verhandlung bei den Erfahrungsstufen.

Welche Schulen einen Anspruch auf UBUS-Kräfte haben und wo diese zum Einsatz kommen, wird immer unklarer. Waren es bei der ersten „Zuteilungsrunde“ an Schulen relativ klare Kriterien, konnten diese in der zweiten und dritten Runde schon nicht mehr eingehalten werden. Auch sollte der Bestand, die einmal zu-

gewiesenen Kolleg*innen in Schulen, erhalten bleiben. Auch wenn diese ggf. den Anspruch aus der ersten Zuteilung auf eine UBUS-Kraft verloren hätten. Aktuell verhält es sich wie folgt.

Laut HKM gibt es eine neue Auflistung zum Bereich UBUS: Berufliche Schulen erhalten eine Sockelzuweisung von 0,25 Stellen. Primärbereich 250-500 SuS: 1,0 Stelle; über 500 SuS 1,5 Stellen; unter 250 SuS sind die IB/VM-Fälle entscheidend, ob 0,5 oder 1,0 Stellen Zuweisung. Sek I: HR 1,0 Stellen; für alle anderen Sek.I-Schulen gilt weiterhin die Tabelle, die 2018 vorgestellt wurde. Zudem werden 16 halbe Stellen geschaffen, die demnächst ausgeschrieben und über das Stellenportal eingestellt werden. Die Eingruppierung dieser Stellen erfolgt nach EG 11. Die Aufgabe ist die Koordination der UBUS-Arbeit.

Einsatz in zwei Schulen

Viele UBUS-Kolleg*innen, gerade diejenigen, die am Anfang eingestiegen sind, haben halbe Stellen angeboten (erschreckend: manchmal sogar ¼-Stellen!). Mit dieser halben Stelle wurden sie fest an ihren Stammschulen verankert. In der Regel war die Stammschule auch in dem Vertrag benannt, da – anders als bei Beamt*innen – das sog. Stammschulprinzip gar nicht existiert – sondern es vertraglich adaptiert wurde.

Bewirbt sich nun eine Kolleg*in auf eine andere halbe UBUS-Stelle, so wird dies in der Regel als Vertragsaufstockung in Kombination mit einer (Dauer-)Abordnung durchgeführt. Auch eine aus dem Beamtenrecht entnommene Hilfskonstruktion. Bewerben Sie sich an einer anderen Schule, der eine volle UBUS-Stelle zu steht, und werden sie ausgewählt, hat dies eigentlich eine Vertragsänderung oder eine Versetzung zur Folge – jedenfalls keine Neueinstellung. Im Zweifelsfall stehen Ihnen für solche Fragen die Gesamtpersonalräte und/oder die Gewerkschaft zur Verfügung.

Einsatz in zwei Jobs

Einige Kolleg*innen haben sich aufgrund der Annahme einer Halbtagsbeschäftigung eine weitere Beschäftigung suchen müssen. Hier waren gerade in den Anfangszeiten Verständnisprobleme der Schulleitungen festzustellen. Sie waren es gewohnt, Beamt*innen als abhängig Beschäftigte zu haben, die unabhängig davon, ob diese in Teilzeit oder Vollzeit arbeiten, für Besprechungen, Einsatz in der Schule oder Konferenzen jederzeit zur Verfügung standen. So kollidierte das zweite, notwendige Beschäftigungsverhältnis mit der Beschäftigung in der Schule. Sollte es immer noch Probleme hinsichtlich der Abgrenzung des einen zum anderen Arbeitsverhältnisses geben, machen Sie bitte darauf aufmerksam, dass dieser Zugriff auf Sie nicht so einfach möglich ist.

Inklusion ist ein Menschenrecht

Inklusion ist ein Menschenrecht und selbstredend sollen Schüler*innen mit Beeinträchtigungen oder Behinderungen an Regelschulen zur Schule gehen dürfen, gerne wohnortnah, gerne in gut ausgestatteten Schulen mit ausreichend geschulten Kolleg*innen. Nur wie denkt sich die Landesregierung Inklusion? Mit vielen schönen Worten, klar. Und wenigen Taten, aber mit klugen Strategien, um genau das zu kaschieren.

Die GEW Wiesbaden-Rheingau sieht eine Inklusion, die möglichst nichts kosten soll und bei der Verantwortung maximal hin- und hergeschoben wird. Bei der versucht wird, die Benennung von Defiziten im System zur Handlungsfrage umzudeklariieren.

Aber nun alles von Anfang an und am Beispiel des Schulamtsbezirks Rheingau-Taunus und Wiesbaden.

Personalrat aufgepasst, Schulleitung hingeschaut:

Woher kommt die Ressource für die Inklusion? Aus dem Zuweisungserlass. In den Anlagen 19 (Ressource für die Regelschulen, die über die Beratungs- und Förderzentren (BFZ) nach Beschlussfassung in den inklusiven Schulbündnissen (ISB) verteilt werden) und 16 (!), Ressourcen/Stellen für die Förderschulen.

Nun der erste Kunstgriff: Die Ressource, die für die Inklusion (ambulante Systeme, Anlage 19) und die Förderschulen (stationäre Systeme, Anlage 16) im Zuweisungserlass vorgesehen sind, werden durch das Staatliche Schulamt und das dort zuständige Dezernat zusammengefasst und nach Bedarf neu und durchaus in Abweichung zum Erlass, auf die beiden Systeme (im Fachjargon und mit der Begründung, dass diese beiden Systeme korrespondierende Röhren seien) verteilt. Die hinter diesem Vorgang stehende Annahme ist folgende: Finden sich in dem einen System mehr, sind in dem anderen weniger. Das ist nicht immer richtig, es könnte auch insgesamt ein gestiegener oder zeitlich verschobener Bedarf sein.

Bei dieser Operation – dem Zusammenziehen und Trennen der beiden ausgewiesenen Ressourcen – werden zudem auch für die ISB und das Staatliche Schulamt Ressourcen entnommen, die eben ganz sicher nicht beim Kind ankommen.

Diesem folgt der zweite Kunstgriff: Die für das ambulante System vorgesehene Ressource wird auf die ISB im Zuständigkeitsbereich eines Staatlichen Schulamts verteilt. Und zwar nach scheinbar objektiven Kriterien, nämlich der Schüler*innenzahl in dem jeweiligen ISB. Leider nur scheinbar objektiv, weil be-



stimmte Schüler*innengruppe von vornherein herausgerechnet werden, wie beispielsweise die Schüler*innen an den Gymnasien und Berufsschulen in dem jeweiligen Zuständigkeitsbereich des einzelnen ISB.

Nun folgt der beste aller Kunstgriffe. Die Verteilung dieser so zugeteilten Ressource wird von den Schulleitungen der Schulen, die in den ISB zusammengefasst sind, unter der Fachaufsicht des Staatlichen Schulamts, selbst vorgenommen.

Besser kann Kritik an mangelnder Ressource und Verteilung dergleichen nicht verhindert werden!

Die ISB beschließen also einen sogenannten Verteilschlüssel, der dann durch die Leitungen der BFZ in die konkrete Verteilung gebracht wird.

Der Verteilschlüssel

Die im Schulamtsbezirk verwendete Regelverteilung 70:20:10 hat es in sich! Auch hier sorgen schlichte Zahlen für erhebliche soziale Unwuchten, denn der naheliegende Gedanke, dass Kinder mit Beeinträchtigungen und Behinderungen der Bezugspunkt für die Verteilung sein sollten, spielt eine nahezu untergeordnete Rolle. Der zentrale Bezugspunkt ist die Zahl der Schüler*innen der zu versorgenden Regelschule. Dennoch werden die Ressourcen in ihrer Verteilung im Wesentlichen bemessen.



Die Schulen, die viele inklusiv zu beschulende Kinder haben, erhalten am wenigsten aus der sonderpädagogischen Ressource.



Der Mathefuchs: In einem einfachen Beispiel hat ein ISB 1000 Stunden Ressource und 10 Schulen zu versorgen, auf allen Schulen zusammen sind 1000 Schüler*innen, also für jede Schüler*in 1 Stunde im Durchschnitt.

In Schule 1 sind 100 Schüler*innen und 20 Kinder, die inklusiv zu beschulen sind. Diese Schule erhält 70 Stunden (70%) für ihre hundert Schüler*innen, 10 Stunden (10%) für Projekte und 20 Stunden (20%) für die 20 Kinder, also pro Kind in der Inklusion eine Stunde.

In Schule 2 sind 100 Schüler*innen und 10 Kinder, die inklusiv zu beschulen sind. Sie erhält 70 Stunden für ihre hundert Schüler*innen, 10 Stunden für Projekte und 20 Stunden für die 10 Kinder, also 2 Stunden für ein inklusiv zu beschulendes Kind.

In Schule 3 sind 100 Schüler*innen und 5 Kinder die inklusiv zu beschulen sind. Sie erhält 70 Stunden für ihre hundert Schüler*innen, 10 Stunden für Projekte und 20 Stunden für die 5 Kinder, also 4 Stunden für ein inklusiv zu beschulendes Kind.

Auch wenn die Realität differenzierter ist – da in keiner Schule des Schulamtsbezirks genau gleich viele Schüler*innen sind und auch die Anzahl der zu beschulenden Kinder in der Inklusion im Verhältnis zu der Gesamtschüler*innenzahl schwankt und sich nicht so einfach rechnerisch darstellen lässt wie im gewählten Beispiel – sind die Effekte genau die gleichen. Das heißt, dass neben der Unterversorgung mit zu wenig Ressourcen, die der Inklusion zur Verfügung stehen, eine gezielte Ungleichverteilung über die Wahl der Verteilschlüssel und die Bezugsgröße der Anzahl der Schüler*innen an einer Schule mit immerhin 70 % vorgenommen wird.

Und der sozial Interessierte: Da die Kinder mit sonderpädagogischen Förderbedarf nicht gleich auf alle Schulen im Schulamtsbezirk verteilt sind, sondern auch hier die soziale Segregation zuschlägt, sind in den Vierteln der Stadt mit hohem Einkommen auch wenig Kinder mit diesen Bedarfen in den Schulen – vorrangig den Grundschulen. Gleiches gilt proportional umgekehrt für die anderen Stadtteile und für viele Innenstadtsschulen.

Daraus lässt sich die oben genannte Regel erweitern. Nicht nur, dass sich in den Schulen mit den wenigsten

inklusive zu beschulenden Kindern die meiste Ressource pro Kind findet, ist an der Verteilung auffällig. Genauso auffällig ist, dass sich die Kinder gehäuft in Schulen finden, die in einem Umfeld liegen, welches ökonomisch nicht so gut aufgestellt ist und sich dort die wenigste Ressource findet.

Das Ergebnis: die Schulen, die viele inklusiv zu beschulende Kinder haben, erhalten am wenigsten aus der sonderpädagogischen Ressource. Warum ändern die Schulleitungen diese Verteilkriterien nicht zugunsten ihrer Schulen, ihrer Kolleg*innen und der inklusiv zu beschulenden Kinder?

Drei einfache Antworten:

- Es gibt auch Schulen, die von dieser Art der Verteilung profitieren. Insofern haben nicht alle Schulleitungen ein Interesse daran, die Verteilung zu ändern.
- Das Staatliche Schulamt steht hinter dieser Verteilung.
- Und die Ressource ist zu knapp, so dass es für jede an die Regelschule zugewiesene Stunde aus der sonderpädagogischen Ressource eine gute, wenn auch nicht unbedingt immer die gleiche, Begründung gibt.

Drei schwierige Antworten:

- Die Schulleitungen entrinnen dem Gewirr aus Fachsimpelei, moralischer Ansprache und Macht nicht.
- Die Schulleitungen haben ein klares Gefühl dafür, was geht und was nicht. Sie haben eine Vorstellung davon, wie schwierig die Auseinandersetzung um das rare Gut Ressource werden würde. Sie halten die Verteilungsfrage für entschieden.
- Es gibt auch noch andere Bedarfe an der Schule. Dabei handelt es sich um die Kinder, die mit vorbeugenden Maßnahmen zu begleiten sind. Für diese verwenden die Schulen in der Regel die 70 %, die ohne jede Voraussetzung zugeordnet werden. Mit dieser Ressource jonglieren die Schulleitungen eigenverantwortlich und hoffen, so ihre Bedarfe decken zu können. Dieser Weg scheint der einfachere zu sein als die offene Thematisierung der Verteilung, die eindeutig zu Lasten der inklusiv zu beschulenden Kinder geht.

Wer tiefer in die Frage einsteigen möchte dem sei die WBZ der GEW Wiesbaden (https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user_upload/presse_veroeffentl/wlz/WBZ_3-23.pdf) empfohlen.

Sonderpädagogische Grundzuweisung

Es gab mal eine Zeit, da hatte mensch noch ein Gefühl dafür, dass das Einfliegen sonderpädagogischer Ressource in Form von abgeordneten Förderschullehrkräften aus den regionalen Förder- und Beratungszentren mit Erziehungs- und Bildungsarbeit wenig zu tun hat. Der gemeinsame Unterricht von Sozialpädagog*innen, Förderschulkolleg*innen und Regelschulkolleg*innen in einer Klasse war das Mittel der Wahl. Dieses Modell garantierte nicht nur, dass Erziehungs- und Bildungsarbeit auch und ganz besonders Beziehungsarbeit ist. Sondern es ermöglichte auch dem gemeinsamen Blick auf die Schüler*innenschaft.

Allerdings war dieses gemeinsame Hinschauen und miteinander Arbeiten am Kind und den jeweiligen Bedürfnissen ein viel zu ressourcenverschlingendes Modell. Die wertvolle Förderschulkollegin könne doch in nicht ganz so komplexen Fällen zum*r Berater*in der Regelschullehrkraft werden, die dann das Bedarfskind eigenständig begleitet kann. In der Ökonomie nennt mensch diese Möglichkeit „Hebeln“. Man nehme eine Förderschullehrkraft und lasse so mehrere Regelschullehrkräfte von ihrer Expertise profitieren, um viel mehr Bedarfe decken zu können, ohne mehr Förderschullehrkräfte für das Menschenrecht auf Inklusion einstellen zu müssen.

Um diese Ressource gut verteilen zu können, ziehe mensch die Förderschullehrkräfte in einer Einheit zusammen und steuere von dort aus die Verteilung. Gedacht, getan. Gemäß der oben genannten Verteilkriterien werden die Förderschulkolleg*innen jahraus, jahrein passgenau auf die Schulen verteilt. Diese sollen gerade nicht Teil der Schulgemeinde werden, sondern sind Träger*innen von zu multiplizierendem Wissen.

Dass diese Kurzbesuchung und Wissenshebelung oft nicht gut geht, sollte jedem*r, der*die mit Menschen zu tun hat und Erziehungs- und Bildungsarbeit leistet, sofort einleuchten. Dieser Prozess ist gerade in den Grundschulen ein auf soziale Interaktion und Zugehörigkeit angelegter Prozess, in dem die Expertise nur ein Teil des erfolgreichen Prozesses ist. Dass gleichzeitig viel Zeit verloren geht, um die unterschiedlichen Einsatzorte in Schulen und Klassen aufzusuchen und den ganzen Einsatz durch die BFZ-Leistungen zu organisieren, lässt an diese Form der Organisation und die dieser unterstellten Effizienz doch ein deutliches Fragezeichen machen.

Viele Förderschulkolleg*innen kennen nur noch dieses System und erkennen somit auch nicht den Systembruch gegenüber dem früheren gemeinsamen Unterricht. Dass diejenigen, die es noch haben erleben dürfen, Teil einer Schulgemeinde zu sein, dennoch für das neue eintreten, könnte etwas mit erlebter Exklusivität zu tun haben, über die nun die Förderschulkolleg*in verfügt. Sie ist eben gerade nicht mehr Teil einer Schulgemeinde, untersteht nicht mehr der Schulleitung und kann sich Aufgaben und Zeit einteilen.

Jedenfalls hat die alte Landesregierung einen Weg zurück ermöglicht. Dieser besagt, dass Grundschulen mit mehr als 250 Schüler*innen die Möglichkeit haben sollten, eine feste Förderschullehrkraft an ihrer Schule etablieren zu können. Siehe hierzu den Erlass „Feste Zuweisung von Förderschullehrkräften für den inklusiven Unterricht an Grundschulen – Einführung einer sonderpädagogischen Grundzuweisung“ (https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user_upload/Broschuere/13-02-2020-Erlass_Sonderpaedagogische_Grundzuweisung.pdf).

Es würde zu weit führen, alles aufzuzeigen, was unternommen wird, um diesen Erlass nicht umzusetzen. Jedenfalls kämpfen die etablierten Strukturen der BFZ-Leitung hartnäckig am Erhalt derselben. Wenn eine Grundschule Interesse an der Umsetzung der Inklusion an ihrer Schule durch die sonderpädagogische Grundzuweisung hat, kann sie sich gern an die Herausgeber*innen dieser Broschüre wenden, um mit Rat und Tat unterstützt zu werden.



Was habe ich zu leisten

Lehrkräfte aufgepasst:

Lehrkräfte haben sich nach zwei zentralen Vorgaben zu richten: die Pflichtstundenverordnung und die Dienstordnung. Zur Pflichtstundenverordnung ist bereits viel geschrieben und gesagt worden. Hierzu verweisen wir auf die GEW-Broschüre „Arbeitsplatz Schule“ (https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user_upload/Broschuere/arbeitsplatz_schule_web.pdf). Dort wird dieses Thema schwerpunktmäßig im ersten Kapitel erklärt. Wesentlich ist das, was unter Mehrarbeit zu verstehen ist. Hierzu finden sich Ausführungen in Kapitel 1 zu den Arbeitszeiten.

Für alle Kolleg*innen ist wichtig, dass wenn die Mehrarbeit bezahlt werden soll, nachgewiesen werden können muss, dass diese im Auftrag der Schulleitung erfolgt ist. Dies kann durch die direkte Anweisung (bitte aufheben) oder die indirekte Anweisung, beispielsweise über den Vertretungsplan und Vergleichbares (bitte dokumentieren) geschehen.

Insbesondere für in Teilzeit tätige, tarifbeschäftigte Kolleg*innen ist wichtig, dass diese nicht zur Mehrarbeit herangezogen werden können.

Personalrat hingeschaut:

Wenn es sich um angeordnete Mehrarbeit (Überstunden) handelt, ist der Personalrat in der Mitbestimmung. Zu finden im HPVG §78. Mitbestimmung heißt, dass eine Maßnahme nicht umgesetzt werden kann, wenn nicht zuvor der Personalrat dieser – und zwar jeder dieser zu leistenden Überstunden – zugestimmt hat.

Die Anwendung dieses Rechts hat in den Alltag der Schulen noch keinen Einzug gehalten, da es allzu oft so ist, dass eine Vertretungsnotwendigkeit spontan entsteht. Aus diesem Grund wären Dienstvereinbarungen notwendig, die eine klare und überschaubare Grenze für die Anordnung zu vergütenden Überstunden vorab genehmigt und damit der Schulleitung eine entsprechenden Handlungsspielraum gibt. Gleichzeitig sind aber in dieser Dienstvereinbarung die Belange der Kolleg*innen zu regeln und festzuschreiben.

Ein Beispiel könnte sein, dass jede*r Kolleg*in, die angehalten wird, eine Überstunde zu leisten, dies unter Hinweis auf die Dienstvereinbarung ablehnen kann. In jedem Fall sollte das Verfahren, wie Überstunden angeordnet werden müssen, in einem Verfahren geregelt sein, so dass diese Überstunden nachweisbar angeordnet sind. Damit hat dann weder der*die Kolleg*in noch der Personalrat im Nachhinein weder die Malaise noch das Nachsehen.

Die Dienstordnung

... definiert den inhaltlichen Rahmen der dienstlich zu leistenden Verpflichtung (<https://www.rv.hessenrecht.hessen.de/bshe/document/hevr-LDOHE2011V1P17/part/X>). Diese Anforderungen sind interessanter Weise recht überschaubar, wenn an die vielen zusätzlichen Tätigkeiten gedacht wird, die Lehrkräfte so im Rahmen ihrer außerunterrichtlichen Tätigkeiten leisten.



Aber die Dienstordnung sieht eben auch eine Öffnung vor in §4 („Lehrkräfte haben die geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften und Anordnungen der Schulaufsichtsbehörden, Weisungen der Schulleiterin oder des Schulleiters und die Beschlüsse der Schulkonferenz und der Lehrerkonferenzen zu beachten.“). Die Beschlüsse der Konferenzen der Schule und der Fachschaften können zusätzliche Aufgaben definieren und tun dies auch nicht selten. Auf diese Weise legen wir Kolleg*innen mit unseren Beschlüssen selber fest, was wir neben der Dienstordnung noch zu leisten haben und worauf nach erfolgter Beschlusslage die Dienststellenleitung auch einen Anspruch hat.



Kollektive unbezahlte Mehrarbeit durch Konferenzbeschluss

Mit diesen Beschlüssen können die dienstlichen Anforderungen, die an den außerunterrichtlichen Teil der zu leistenden Arbeit gestellt werden, enorm hochgeschraubt werden. Rechtlich findet dies zwar sein Ende, wenn die Belastungen über die 41 Stunden pro Woche hinausgehen, aber die Dokumentation- und Beweisspflicht liegt dann beim Einzelnen. Denn einen kollektiven Blick auf die Belastungen einer Lehrkraft in einer Woche zu erhalten, dürfte schwierig sein. Jede*r hat unterschiedliche Fächer, Stunden, Springstunden, Konferenzen, Korrekturen, die in der Woche zu leisten sind usw.

Das heißt, dass bevor per Beschluss in einer Konferenz beispielsweise über wöchentliche Konferenzen, verbindliche Wandertage, die ein Mehr gegenüber dem Notwendigen ausmachen, Tage der offenen Tür, Weihnachtsfeiern, überlange Studienreisen und vieles andere mehr gefasst werden, sollte sich das Kollegium über die Auswirkungen auf die Arbeitszeit Gedanken machen.

Direktionsrecht der Schulleitung

Eine Schulleitung kann nur im Rahmen der Verordnungen, Erlasse und Konferenzbeschlüsse auf die Erfüllung der dienstlichen Verpflichtungen bestehen. Genau aus diesem Grund ist es bedeutsam, die jeweils gültige Rechts- und Verordnungslage zu kennen und über die Beschlüsse der Schule eine Dokumentation zu führen.

Sind Ferien auch Ferien?

Nein, Ferien sind unterrichtsfreie Zeit. In dieser Zeit ist der Urlaub der Lehrkraft durch die Lehrkraft frei wählbar. Sie muss dem Dienstherrn auch nicht angezeigt werden. Fällt in diese Zeit eine Krankheit sollte dies dokumentiert werden, damit ggf. der Anspruch auf Urlaub nachgeholt werden kann. Da die Frage dieses Anspruchs auf den jeweiligen Fall ankommt und sich dies auch noch einmal zwischen Beamt*innen und Tarifbeschäftigten unterscheidet, sollten Personalräte oder Gewerkschaften zu Rate gezogen werden.

Hier kann nur eine Regel aufgezeigt werden: umso länger die Krankheit und umso geringerer die Möglichkeit, in andere unterrichtsfreie Zeit auszuweichen, umso wahrscheinlicher der Anspruch auf einen späteren Ausgleich.

Zusätzlich sei auf die Schwerbehindertenvertretung verwiesen, die Kolleg*innen insbesondere bei den betrieblichen Eingliederungsmaßnahmen (BEM) nach 6-wöchiger Erkrankung (nicht zwingend am Stück) innerhalb eines Jahres begleitet.

Und ist Arbeitszeit auch Arbeitszeit?

Nein, zum einen nicht, weil der Dienstherr über die Wochenarbeitszeit hinausgehende Stunden (beispielsweise Korrekturaufwand im Abitur) gern unter Hinweis auf den Ausgleich in der unterrichtsfreien Zeit pariert.

Und nein, weil eine Stunde der geleisteten Arbeitszeit eigentlich eine Überstunde ist, die der Dienstherr dauerhaft angeordnet hat und erst später auszahlen will. Angesprochen ist damit das Lebensarbeitszeitkonto (LAK) auch hierzu ist bereits viel geschrieben worden. Verweisen möchten wir auf <https://www.gew-hessen.de/details/lebensarbeitszeitkonto-fuer-lehrkraefte-1>. Dort wird zum Abbau des LAK unter verschiedenen Voraussetzungen ausgeführt.

Verweisen möchten wir auf zwei besonders wichtige Sachverhalte.

TV-H und LAK – Personalräte aufgepasst:

Bei einer unterjährigen Tarifbeschäftigung wird der Abbau des LAK (Lebensarbeitszeitkonto) auf die Schule verlagert. Diese gehen damit recht unterschiedlich um. Einige Schule vergessen es einfach. Der*Die Kolleg*in, der*die prekär beschäftigt ist, weiß es manchmal gar nicht oder mag die Schulleitung nicht darauf ansprechen. Oder der Abbau findet am Ende der Beschäftigung statt. Das ist oft zum Nachteil aller. Entweder müssen andere Kolleg*innen den Unterricht in den letzten Wochen vertreten, die Stunden fallen einfach aus oder es wird mit VSS betreut. Die faireste Methode ist der wöchentliche Abbau. Dann wird der*die Kolleg*in gleich weniger eingesetzt und keiner hat das Nachsehen.



Versetzungen in ein anders Bundesland und LAK-Kolleg*innen aufgepasst:

Da das LAK eine Hessenmarke ist, kann es nicht in andere Bundesländern exportiert werden. Das heißt für alle, die Anträge auf die Versetzung stellen, dass sie sich sehr frühzeitig darum kümmern sollten, dass dieses Konto abgebaut wird. Hier haben schon Kolleg*innen Ansprüche über mehrere tausend Euro verloren, weil für diesen Fall der dann umgesetzten Versetzungsmöglichkeit keine schnelle Abbaumöglichkeit der Stunden gefunden wurde. Das ist insbesondere von Kolleg*innen zu beachten, die in den Mangelfächern tätig sind. Die Fristen zur Beantragung des Abbaus von LAK stimmen leider auch nicht mit den Fristen für die Versetzungsanträge überein. Hier frühzeitig schlau machen.



Mehr Entlastung für die Kolleg*innen

Deputate – Gesamtkonferenzen aufgepasst:

In der Schule gibt es auch Tätigkeiten, bei denen der Dienstherr nicht davon ausgeht, dass diese ohne Entlastung in dem Pflichtstundenanteil zu leisten sind. Diese werden Deputate genannt. Es gibt Schulleitungsdeputate, Schulleiterdeputate und Schuldeputat. Die Zuweisung erfolgt nach Vorgaben aus der Pflichtstundenverordnung. Die Höhe der Zuweisung lässt sich genau berechnen. Hierzu die GEW-Broschüre „Stellenzuweisungen und Deputate transparent machen“ (https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user_upload/Broschuere/unterrichtsversorgung_web.pdf).

Erweiterte Schulleitungen aufgepasst:

Nur in einem Fall, dem Schulleiterdeputat lässt sich auch die präzise Höhe ableiten und damit der Umfang genau bestimmen und der Adressat benannt werden. Die Umfänge der anderen sind auch bestimmt, aber nicht, wer diese zu erhalten hat.

Beim Schulleitungsdeputat fängt das Gezerre an. Es ist für alle bestimmt, die zur Schulleitung gehören. Das sind die stellvertretenden Schulleitungen, die zweiten Konrektor*innen und die Kolleg*innen zur Wahrnehmung von Schulleitungsaufgaben (dazu zählen Aufgabenfeldleitungen, Rektor*innen, Abteilungsleitungen u. v. m.).

Der reinen Lehre nach soll ein Geschäftsverteilungsplan (Dienstordnung für Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter und sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter §18) die Tätigkeiten verteilen und die Stunden aus dem Deputat den Tätigkeiten zuordnen. Es sind kaum Schulen bekannt, in denen dies einwandfrei funktioniert. Sondern in der Regel wird verteilt wie auf dem Hühnerhof – wer am meisten hackt, bekommt am meisten.

Aus diesem Topf können sich auch Schulleitungen über das ihnen fest zugeordnete Deputat bedienen und dies wird auch reichlich getan, ohne dass dies in jedem Fall mit den zusätzlich übernommenen Aufgaben in Zusammenhang steht.

Kolleg*innen aufgepasst:

Der sich aus der Pflichtstundenverordnung abzuleitende Umfang des Schuldeputats ist bestimmt (https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user_upload/Broschuere/Wofuer_Deputate_so_alles_gut_sind.pdf) – für welche Tätigkeit aber entlastet wird, nicht. Hierzu ist umfänglich gearbeitet worden, insofern reicht

ein Verweis auf die Ausarbeitungen der GEW zu diesem Thema in der Broschüre „Arbeitsplatz Schule“ (https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user_upload/Broschuere/arbeitsplatz_schule_web.pdf).

Wichtig ist, dass zum einem auch dieser Topf nicht vor dem Zugriff der Schulleitung gesichert ist, sondern zuweilen reichlich darauf zugegriffen wird. Beispielsweise wenn Aufgaben, die durch die erweiterte Schulleitung zu erledigen sind, auf Kolleg*innen übertragen werden. Das ist zwar grundsätzlich möglich, die Entlastung hätte dann aber aus dem Schulleitungsdeputat und nicht aus dem Schuldeputat zu erfolgen.

Der erste Schritt ist somit zu klären, was als besondere Aufgabe gilt und wieviel dafür aus dem Schuldeputat für die Kolleg*innen verausgabt werden soll. Im zweiten Schritt ist zu klären, wer/welche Person die Entlastung bekommen soll. Entscheidend ist, dass in der Gesamtkonferenz vor den Sommerferien die Festlegung getroffen wird, wer in welchem Umfang entlastet wird, damit dies in die Stundenpläne der jeweiligen Kolleg*innen entsprechend eingearbeitet werden kann.

Andere ebenso interessante Modelle sind Belastungspunkte für die Vergabe von Deputaten festzulegen. Diese Belastungspunkte können dann nach einem dreiviertel Schuljahr summiert werden und bilden dann den Schlüssel für die Verteilung der Deputate, die dann für das nächste Schuljahr zu berücksichtigen sind.

Der Vorteil dieses Modell ist, dass alles – auch Klassenleitungsaufgaben und/oder Einsatz im Abitur im erhöhten Maße, also ganz normale Tätigkeiten, die aber in Summe auch über Gebühr belasten – entlastet werden können. Der Nachteil ist, dass sich potentiell eine statische Anzahl von Entlastung auf immer mehr Belastung legt und sich für die Arbeit erst im nächsten Schuljahr ein möglicherweise viel zu geringer Ausgleich ergibt.

Es kann auch sein, dass in der Hoffnung im darauffolgenden Schuljahr „entlohnt“ zu werden, über Gebühr Aufgaben übernehmen werden. Im anderen Modell (der Vorabverteilung der Deputate) wissen die Kolleg*innen, in welchem Umfang Leistung erwartet wird und können den Umfang der Tätigkeit darauf einstellen. Unabhängig, welches Modell gewählt wird, ist es sicher von Vorteil, Belastung in Schule zu identifizieren und diese auch zu quantifizieren. Ist dies erfolgt, kann Überbelastung einer Schule auch gegenüber Dritten (beispielsweise der Schulaufsicht) qualifiziert dargelegt werden. Insofern kann dieses vorgestellte Modell nicht nur zur Verteilung der Deputate, sondern zum Aufzeigen der Belastungen herangezogen werden.

Gesamtkonferenz aufgepasst: 104%

Auch hierzu ist viel geschrieben und gesagt worden, insbesondere in der ausführlichen Broschüre der GEW zu diesem Thema. Die Berechnung ist einfach, sie soll kurz modellhaft erklärt werden. Ist eine Schule mit 100 Kolleg*innen in Vollzeit versorgt, so erhält diese Schule 4 weitere Kolleg*innen in Vollzeit, eben 4% auf 100 Vollzeitmitarbeiterkapazität. Aus diesen 4% kann sich die Schulleitung 20% zur eigenen Entlastung nehmen. Möchte sie über 30% aus den 4% verfügen, bedarf es eines Beschlusses der Gesamtkonferenz.

Diese Mittel können u. a. zur Unterstützung des Schulprofils eingesetzt werden und müssen aus diesem Grund auch insoweit im Schulprogramm hinterlegt werden. Entlastungen sind dann für beispielsweise Schüleraustausche, bilingualen Unterricht und Vergleichbares möglich. Was genau alles möglich ist, zeigt die FAQ-Liste des HKM (zu finden in der GEW-Broschüre „Stellenzuweisungen und Deputate transparent machen“ https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/userupload/Broschuere/unterrichtsversorgung_web.pdf).

In der Realität werden die 4% aber oft zum Lückenstopfen verwandt. Manchmal sogar dafür, dass überhaupt die 100% Grundunterrichtsversorgung abgedeckt werden kann. Insofern liegt viel Augenwischerei in dieser vermeintlichen Zusatzversorgung.

Sozialindex

Auch hierzu ist viel geschrieben und gesagt worden, insbesondere in der ausführlichen Broschüre der GEW „Stellenzuweisungen und Deputate transparent machen“ (https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user_upload/Broschuere/unterrichtsversorgung_web.pdf). Das Allerwichtigste ist aber, herauszubekommen, um wieviel Entlastungsstunden es hier eigentlich geht. Anders als bei der Pflichtstundenverordnung ist dies nicht

nachzurechnen. Dies können nur diejenigen, die die Schlüssel für die Berechnung haben. In der Regel die Kommunen.

Die Schulleitung weiß aber bis auf die Nachkommastelle, wie hoch der zu verteilende Entlastungstopf ist. Diese Mittel sind zugewiesen worden und dienen zur Stützung von besonderen Schüler*innengruppen – beispielsweise durch Hausaufgabenbegleitung, AGs um bestimmten unterrichtlichen Stoff zusätzlich zu vermitteln. In diesem Topf kann die Kapazität mehrerer Vollzeitstellen stecken. Ob diese Mittel wirklich zweckgebunden eingesetzt werden, muss in der Regel gegenüber Dritten nicht belegt werden – wiewohl es anderslautende Erlasse gibt. Darum gilt auch für diese Mittel, was zu den 104 % bereits ausgeführt wurde.

Personalrat aufgepasst – die Ressource gehört der Schule, nicht der Leitung:

In Hinblick auf die beiden letztgenannten Ressourcen ist die Schulleitung ganz besonders in den Blick zu nehmen und zwar dahingehend, dass die Mittel normgerecht also wie vorgesehen die Schule oder die Schüler*innen und nicht die Schulleitung und die Verwaltung der Schule stützen.

Wie dies geht, ist theoretisch einfach. Die Entlastung aus dem Schulleiter- und Schulleitungsdeputat ist bekannt, die Unterrichtsverpflichtung nach Pflichtstundenverordnung auch. So kann im Umkehrschluss die legitime Entlastung ausgerechnet werden. Praktisch schwierig: Personalräte werden vielfach auf Schwierigkeiten stoßen, hier eine für diese Mittel vorgesehene Verwendung zu erreichen. Es wird schon an der Transparenz haken.

Dennoch ist die Sache lohnend. In großen System finden sich hinter diesen zusätzlichen Stunden viele Stellen, selbst in kleinen können sich hinter dem Sozialindex einige Stunden verbergen. Fragen lohnt sich also.

Jetzt verdiene ich weniger und arbeite mehr



Kolleg*innen und Personalräte aufgepasst.

Der Lehrer*innenberuf changiert oft an der Belastungsgrenze der Kolleg*innen oder geht darüber hinaus. Der Ausweg für viele ist die Teilzeit. Dies um den eigenen Ansprüchen an die Ausübung ihrer*seiner Tätigkeit gerecht werden zu können. Ein anderer oder zusätzlicher Moment ist die Übernahme von Familienarbeit. Egal, welches Motiv ausschlaggebend ist, die Kolleg*innen zahlen jedes Mal drauf.

Was als Binsenweisheit in jedem Job gilt – nämlich, dass die Reduktion von Stunden ein Plus an Leistung für den Arbeitgeber ist –, gilt für Lehrkräfte in besonderem Maße, da sich die Reduktion der Stunden nur auf den Pflichtstundenanteil bezieht.

Damit entfällt zwar auch ein Teil der außerunterrichtlichen Aufgaben, aber eben nicht anteilig, also nicht in gleichem Umfang. Die sogenannten nicht teilbaren Dienstpflichten, wie Konferenzteilnahme, Schulausflüge etc. bleiben bestehen. Auch besteht die Gefahr, dass sich Springstunden und Vertretungsstunden häufen.

Es gibt oft Teilzeitrictlinien in den Staatlichen Schulämtern (siehe hierzu das Beispiel aus dem Schulamt für den Rheingau-Taunus-Kreis und die Landeshaupt-

stadt Wiesbaden: https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user_upload/Broschuere/Teilzeitrictlinie-2024.pdf), die versuchen, mit Vorschlägen, die im Kern durch die Reduktion von teilbaren Dienstpflichten wie Pausenaufsichten den Teil der nichtteilbaren Dienstpflichten zu entlasten. Das ist oft nicht vollumfänglich möglich, sondern nicht mehr als eine Krücke, die zudem für Unfrieden in der Schule sorgt.

Die Vollzeitkräfte haben den Eindruck, dass ihnen ein Mehr abverlangt wird, wiewohl dies mathematisch nicht richtig ist. Wenn zwei Teilzeitkräfte mit je 50% beschäftigt sind und beispielsweise 2 statt 4 Pausenaufsichten (das beispielhaft angenommenen Maß der Aufsichtenanzahl einer Vollzeitkraft) übernehmen, dann passt es in Summe – jedenfalls für die Vollzeitkraft. Für die Teilzeitkraft leider nie, denn es gibt gar nicht so viele teilbare Dienstpflichten, um die nicht teilbaren Dienstpflichten zu kompensieren und es gibt auch wenig umsichtige Schulleitungen und Stundenplaner*innen, die es sich zu ihrem ganz persönlichen Anliegen machen, den finanziellen Verlust, den eine Teilzeitkraft hat, weitestgehend optimal auszugleichen. Ihr Anliegen ist aus nachvollziehbaren Gründen die Funktionsfähigkeit der Schule. Aus diesem Grund ist der reine Ausgleich über die Umschichtung der teilbaren und nicht teilbaren Dienstpflichten nur die Illusion von Gerechtigkeit.

Viel richtiger wäre, die Pflichtstunden um den Teil zu kürzen, der durch die Entlastung über die Umschichtung der außerunterrichtlichen Dienstpflichten nicht erreicht werden kann. Für Funktionsstellen liegt ein solches Urteil vor – allerdings ist es nie in die Anwendung gekommen (https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user_upload/Broschuere/Teilzeit_Lehrkraefte_BVerwG_2015.pdf).



Ich muss die Schule wechseln – ich will die Schule wechseln

Kolleg*innen und Personalräte
aufgepasst:

Fallkonstellation, die Kolleg*in soll abgeordnet oder versetzt werden

Die Abordnungen und Versetzungen sind die Standardlenkungsbewegungen von Personal, die durch die Staatlichen Schulämter in Hessen durchgeführt werden. Abordnungen sind in der Regel nur temporär, sie finden aus diesem Grund auch nur innerhalb des Schulamtsbezirks statt. Versetzungen hingegen sind sowohl innerhalb des Schulamtsbezirks (dann ändert sich die eigene Stammschule) oder innerhalb Hessens oder sogar bundesweit möglich.

Die Maßnahmen können jederzeit von den Staatlichen Schulämtern angestoßen und umgesetzt werden. Regelmäßig werden sie aber am häufigsten zum Schuljahresende bzw. Anfang umgesetzt, weniger zur Schuljahresmitte – anlassbezogen (plötzliche Unterversorgung von Schulen) auch jederzeit.

Die Kolleg*innen werden zwar hinsichtlich ihres Votums zu den Bewegungen gefragt, rechtlich hat dies aber kaum eine Bedeutung, wenn es um eine Abordnung geht. Allerdings wissen alle Beteiligten, dass mit einer gegen den Willen einer Lehrkraft ausgeführte Personal lenkung niemand zufrieden sein wird – selbst, wenn die Maßnahme zeitlich beschränkt ist.

Gegen Versetzungen können sich Kolleg*innen unter bestimmten Voraussetzungen auch rechtswirksam aussprechen. Wichtiger ist, dass nur in ganz wenigen Ausnahmefällen Versetzungen gegen den Willen der Lehrkraft ausgesprochen und durchgeführt wurden. Haben Sie also eine eigene Meinung und einen eigenen Willen! Lassen Sie sich nicht von vermeintlichen Notwendigkeiten überzeugen, nehmen Sie Ihre Möglichkeiten wahr und suchen Sie sich bei Personalräten und der Gewerkschaft Unterstützung.



Wenn sie diese Situation betreffen sollte, schauen Sie sich das erste Kapitel dieser Broschüre an. Dann wissen Sie, warum und wie Personalversorgungen stattfinden und welche Interessenlagen die jeweils anderen Akteure haben. So können Sie Ihr eigenes Anliegen besser durchsetzen.

Fallkonstellation, die Kolleg*in will abgeordnet oder versetzt werden

Auch hier sollten Sie sich zunächst erkundigen, wie Ihre Schule versorgt ist (siehe Kapitel 1), und Erkundigungen darüber einziehen, wie es um den Bedarf Ihrer Fächer gestellt ist (Gesamtpersonalrat fragen). Danach haben Sie eine eigene Einschätzung, ob es schwierig oder einfach sein wird, Ihrem Wunsch zu entsprechen. Hinzu kommt, ob es in ein anderes Bundesland geht, ob es innerhalb von Hessen oder im Schulamtsbezirk sein soll. Letzteres ist am einfachsten, ersteres am schwierigsten.

Wird es schwierig werden, heißt es, viel Geduld zu haben und ab dem Moment der Entscheidung gut begründete Anträge zu stellen und in die Gewerkschaft einzutreten oder eine Rechtsschutzversicherung abzuschließen. Das wird helfen, wenn die Anträge dauerhaft und schlecht/falsch begründet abgelehnt werden und die Begründungen einer juristischen Prüfung nicht standhalten. Alle anderen Tipps und Informationen sind unter Tauschverfahren zu finden.

Wer entscheidet über meinen Versetzungswunsch und wer nicht?

Das Schulamt entscheidet und nicht Ihre Schulleitung. Die Schulleitung ist verpflichtet, Ihren Antrag, den sie sich bitte in zweifacher Ausfertigung stempeln lassen und nur einen davon auf den Dienstweg abgeben, weiterzuleiten, auch dann wenn es gar nicht dem Anliegen der Schulleitung entspricht.

Allerdings wäre es wichtig, Ihre Schulleitung mit ins Boot zu holen. Dann kann sich das Staatliche Schulamt darauf nicht mehr berufen. Gelingt letzteres nicht, ist dies kein Grund aufzugeben. Es geht ja nicht nach Ihrer Schulleitung und in Lebensentscheidungen sollte ihm* ihr – auch, wenn dies für die abgebende Schule zuweilen schwierig ist – nicht zu viel Mitentscheidung eingeräumt werden. Insbesondere dann nicht, wenn die Schule auch durch anderer Personalmaßnahmen versorgt werden kann.

Wer entscheidet mit:

Die Rechte der Personalräte sind hier unterschiedlich verteilt. Im Fall von Abordnung und Versetzung innerhalb des Schulamtsbezirks liegt dies in der Zuständigkeit des Gesamtpersonalrats. Dieser bezieht in der Regel in seine Entscheidungsfindung die Kolleg*innen und die örtlichen Personalräte mit ein. Im Fall einer Versetzung über die Schulamtsbezirke hinweg entscheidet der örtliche Personalrat, sowohl der abgebenden Schule wie der Personalrat der aufnehmenden Schule. Wollen Sie also versetzt werden, ist es gut, dies zuvor mit den Personalräten abzustimmen. Dann kann beraten und unterstützt werden.

Tauschverfahren-Kolleg*innen aufgepasst:

Der Begriff Tauschverfahren steht für das Tauschen von verbeamteten Lehrkräften auf allen drei Ebenen Bund, Land, Schulamtsbezirk. Kolleg*innen müssen einen Antrag auf Versetzung stellen, dann werden sie in dieses Tauschverfahren einbezogen.

Als Faustregel kann gesagt werden, dass jeder nicht gut begründete Antrag mindestens 4 Mal gestellt werden muss, bevor diesem entsprochen wird. Die Zählung ist pro Antrag, der jeweils nur einmal im Jahr angenommen wird (obwohl es eigentlich auch zwei Mal im Jahr gehen müsste).

Umso besser und einschlägiger der Antrag begründet wird, umso wahrscheinlicher die Freigabe. Was bedeutet einschlägig? Und was Freigabe? Zu ersterem: Wenn der Grund für die Antragstellung ein familiärer ist und etwas mit Pflege zu tun hat (Kinder/Eltern), wenn es dringlich ist (Krankheit) und niemand anderes da ist, die Entfernung groß ist und kein Pendeln zumutbar, dann ist das einschlägig. Danach ist abzuschichten. Keine weite Entfernung, kein hohes oder geringes Alter der Kinder, keine schwierige Krankheit ...

Zu Letzterem: Ist das abgebende Schulamt (das eigene) überzeugt, erteilt es die Freigabe. Das heißt allerdings nicht weniger als das versetzt werden würde, wenn es eine Anforderung gibt. Es muss nämlich noch die Aufnahmebereitschaft im anderen Schulamtsbezirk bestehen. Es ist also angeraten, nicht nur den Antrag gut zu begründen, sondern auch selbst nach einer aufnehmenden Schule im Zielgebiet Ausschau zu halten.

Aber nicht nur die Antragstellung ist wichtig, sondern auch die Dokumentation des Antrags. Der Antrag sollte nachweisbar eingereicht sein. Es muss eine abgestempelte Kopie bei Ihnen vorliegen, damit Sie den Zeitpunkt der Antragsstellung und die Begründung im Zweifelsfall nachweisen können. Früher kamen schon mal Anträge weg, und die Kolleg*innen waren in der Bredouille, wenn sie nichts vorweisen konnten. Nun ist die Antragstellung mit e-Rekrutierung vorgesehen, ein kompliziertes Verfahren (siehe https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user_upload/Broschuere/Umstellung_Versetzungsverfahren_zum_01.08.2024.pdf welches zurzeit auch noch nicht verbindlich ist). Da wird es nicht mehr das Problem Nachweis der Antragstellung geben, aber nach derzeitigem Stand der Programmierung mit der Darlegung des Antrags selbst. Außer dem Nachweis einen Antrag abgegeben zu haben, hat mensch nichts in der Hand.

Das hat mit einem rechtsstaatlichen Verfahren wenig zu tun und wird auch sicher angepasst werden müssen. Aber vorerst haben Sie einen Weg zu finden, wie Sie Ihren Antrag, die darin vorgetragenen Gründe und die Anzahl der gestellten Anträge dokumentieren.

Die Gelingensbedingungen sind also durchaus unterschiedlich und setzen sich letztendlich aus objektiven (die Gründe, die vorgetragen werden können, wie die Versorgungssituation Ihrer Schule aussieht etc.) und subjektiven (inwieweit der Antrag positiv begleitet wird) Bedingungen zusammen. Zu einem dieser subjektiven Faktoren gehört wie intensiv der eigene Antrag begleitet wird (Kontakt zu den Schulen, den Personalräten, den Schulleitern) und wie rechtsgewandt mit der Reaktion der Behörde umgegangen wird.

Zum Beispiel ist es zentral auf eine frühzeitige Bescheidung durch die Behörde Wert zu legen. Ideal zwischen Februar und April. In der Regel weiß die Behörde zu diesem Zeitpunkt, ob sie dem Anliegen durch Freigabe nachkommen wird. Einen Anspruch auf Bescheidung hat der*die Einreichende 3 Monate nach der Einreichung. Dies leitet sich aus dem Verwaltungsverfahrensgesetz ab. Aus diesem geht hervor, dass die Behörde Bescheide bis zu diesem Zeitpunkt zu erstellen hat.

Der Zeitpunkt der Bescheidung ist wichtig, um – wenn gewünscht – dagegen vorgehenden zu können. In der Regel wird die Ablehnung eher nach „Schema F“ ausgesprochen. Mit dem konkreten Fall hat es meist nichts zu tun. Also lohnt es sich hier Widerspruch einzulegen. Das ist formlos, kann selbst gemacht werden, ist erst mal ein Einzeiler (lege Widerspruch gegen den Bescheid von XX ein, Begründung folgt) und ist nur an eine Voraussetzung gebunden. Der Bescheid darf noch nicht rechtsgültig geworden sein und der Widerspruch muss nachweisbar über den Dienstweg abgegeben worden sein.

Jedem Bescheid muss eine Rechtsmittelbelehrung angefügt sein, aus der die Frist in der ein Widerspruch gegen diesen Bescheid eingelegt werden kann, hervorgeht. Findet sich keine Rechtsmittelbelehrung ist die Frist ab Zustellung ein Jahr. Zustellung ist der Zeitpunkt, an dem ein Brief in den „Zuständigkeitsbereich“ der eigenen Person gekommen ist, beispielsweise das Postfach in der Schule.

Geht es an die inhaltliche Begründung, so ist der ablehnende Bescheid, der eigene Antrag und die konkrete Situation in Bezug zu nehmen. Aus eigenem Interesse sollte die Begründung des eigenen Widerspruchs schnell erfolgen, damit die Behörde reagieren kann und eine Versetzung ggf. noch vor dem neuen Schuljahr umgesetzt werden kann. Spätestens in diesem Stadium der Auseinandersetzung sollte der Gesamtpersonalrat eingebunden werden.

Zu diesen Fragen gibt es auch ausführliche Ausarbeitungen der GEW, die im Mitgliederbereich zu finden sind.

Die ganzen Informationen nutzen aber wenig, wenn mündlichen Zusagen – beispielsweise von Schulleitungen – zu viel Glauben geschenkt wird oder man bereit ist, diese zu akzeptieren. Beispielsweise in der Art: „Wenn Sie dieses Jahr keinen Antrag stellen, unterstütze ich Sie im nächsten“. Oder Ausflüchte: „Wir würden sie ja gern gehen lassen, aber leider ist uns dies aufgrund der Personalversorgung nicht möglich“. Im Schulamtsbezirk für den Rheingau-Taunus-Kreis und die Landeshauptstadt Wiesbaden beispielsweise gibt es über 5000 Lehrkräfte. Irgendjemand wird sie ersetzen können und gegenüber der Schulleitung ist darauf hinzuweisen, dass jeder Antrag zählt!

Ich verdiene mehr – Eingruppierung, Tarif und Anspruch auf Urlaub

Kolleg*innen und Personalräte aufgepasst:

Der Tarifvertrag regelt, wie die Beschäftigten für ihre Arbeit entlohnt werden. Das heißt, es wird nicht in dem zwischen Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer geschlossenen Vertrag festgelegt, sondern orientiert sich an der Ausbildung, der Erfahrung und der Tätigkeit. Im Fachjargon wird dieser Umstand von dem Begriff „Tarifautomatik“ umfasst.

Das heißt, dass es keine grundsätzlichen und langwierigen Auswirkungen hat, wenn in einem Vertrag nicht die der Beschäftigung und der Ausbildung entsprechende Eingruppierung festgeschrieben ist. Wichtig ist damit Folgendes: Wenn der Vertrag eine aus Sicht der Kolleg*in falsche Eingruppierung und Erfahrungsstufe enthält, sollte der Personalrat zur Unterschrift raten. Im Hinblick auf die Vergütung kann nachgebessert werden. Nicht nachgebessert werden kann, wenn der Vertrag nicht unterschrieben ist. Im nicht so dramatischen Fall erfolgt die Vertragsschließung später, möglicherweise aber auch gar nicht. Das Risiko hingegen, verspätet tarifgerecht entlohnt zu werden, kostet zwar auch Nerven und Geduld – keine Arbeit zu haben aber im Zweifelsfall mehr.

Ist vor der Vertragsunterschrift der Einstellung durch den Personalrat bereits zugestimmt, ist dies nicht zeitgleich eine Zustimmung zur Eingruppierung und Einstufung. Dies sind zwei voneinander getrennte Zustimmungsanlässe, die vom schulischen Personalrat auch getrennt beraten und entschieden werden können (vgl. Erlass des Ministeriums: https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user_upload/Broschuere/Erlass-Eingruppierung-Einstufung.pdf – und Infos der GEW: https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user_upload/Broschuere/TV-EGO-L-H_Beratung_Mitbestimmung_Neueinstellungen_2022_07_26.pdf). Gerade in der Situation, in der der Personalrat hinsichtlich der Eingruppierung noch unsicher ist, sollte er sich zuvor schlau machen, damit er den*die Kolleg*in, der*die sich sicher nicht in ihrer ersten Beschäftigungswoche gleich mit ihrem neuen Arbeitgeber hinsichtlich der Vergütung auseinandersetzen will, unterstützen kann.

Die Schulleiter müssen ausführlich informieren, sowohl die Personalräte wie die Kolleg*innen. Allerdings gilt hier das in Kapitel 1 Ausgeführte. Festgelegt werden Eingruppierung und Einstufung im Staatlichen Schulamt. Mit Antragstellung an das Staatliche Schulamt müssen diesem im Regelfall alle Informationen vorliegen (siehe Anträge, die die Schullei-



tungen beispielsweise im Schulamtsbezirk für den Rheingau-Taunus-Kreis und die Landeshauptstadt Wiesbaden auszufüllen haben: https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user_upload/Broschuere/Antrag_befristeter_Vertrag__mit_Sachgrund__NEU_ausfuellbar.pdf und https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user_upload/Broschuere/Antrag_befristeter_Vertrag__ohne_Sachgrund__NEU_ausfuellbar.pdf sowie die Checkliste: https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user_upload/Broschuere/Antrag_befristeter_Vertrag_Checkliste_fuer_Schulen.pdf).

Was dann mit den Informationen hinsichtlich der Eingruppierung zu machen ist, lässt sich im ersten Überblick finden unter https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user_upload/Broschuere/TV-EGO-L-H_Beratung_Mitbestimmung_Neueinstellungen_2022_07_26.pdf.

Hinsichtlich der Sommerferienbezahlung sollte sehr genau auf die Vertretungsgründe und die Vertragsdauer geachtet werden. Hier ist durch ein Beschlussverfahren festgelegt, dass die Personalräte alle zur Beurteilung dieser Frage notwendigen Informationen zu erhalten haben. Das Urteil findet sich unter https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user_upload/Broschuere/Beschluss-Sommerferien.pdf. Besonders von Interesse sind die Seiten ab Seite 10 unten und die zentrale Aussage auf Seite 13, aus der hervorgeht, dass alle relevanten Informationen, die zur Beurteilung der Sommerferienbezahlung notwendig sind von der Schulleitung an den örtlichen Personalrat zu geben sind. Verfügt die Schulleitung über diese Informationen nicht, hat sie sie beim Staatlichen Schulamt anzufordern.

Den nächsten Textabschnitt zu lesen, dürfte für die Frage der Beschäftigungsdauer auch von Interesse sein.

Sommerferienbezahlung

Die Sommerferienbezahlung ist eine unendliche Geschichte. Aber zunächst zum Grundsätzlichen. Ein*e jede*r abhängig Beschäftigte*r hat Anspruch auf Urlaub. In der Regel ist dies einfach: Der Jahresurlaub ist gesetzlich festgelegt, und wenn mensch ein Jahr gearbeitet hat, erhält mensch diesen. Scheidet mensch zuvor aus dem Unternehmen aus, muss dieser zuvor und anteilig in Anspruch genommen werden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die abhängig Beschäftigten darauf hinzuweisen.

In Schule ist mal wieder alles anders. Die zu leistenden Wochenstunden gliedern sich in Pflichtstunden und außerunterrichtliche Tätigkeit. Die unterrichtsfreie Zeit sind keine Ferien, sondern dienen eben auch zur Vor- und Nachbereitung von Unterricht, so dass die Berechnung schwieriger ist. Nichts desto trotz besteht ein gesetzlicher Anspruch auf Urlaub. Dieser wird in Hessen pauschal gewährt. Näheres ist in dem entsprechenden Erlass (siehe https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user_upload/Broschuere/Sommerferien-2023.pdf) geregelt.

Die unterrichtsfreie Zeit um Weihnachten, Ostern und im Herbst stellen in der Regel kein Problem dar, weil



die zu vertretende Lehrkraft ohnehin nicht da ist und der Vertretungsgrund nicht entfällt, was die Voraussetzung für das Ende des Vertrages wäre.

Um die Sommerferien herum stellt sich dies anders dar. Nicht selten kommen die Kolleg*innen vor den Sommerferien zurück oder der Vertretungsgrund entfällt nach den Sommerferien. Beim Blick in den mit dem Staatlichen Schulamt geschlossenen Vertrag sieht der*die Vertragsschließende, dass es zwei Endtermine des Vertrages gibt. Zum einem derjenige, der unter „spätestens bis zum“ aufgenommen ist und der andere, der kein Datum ausweist, sondern einen Sachverhalt benennt: „oder bis zur Rückkehr von der Person, die zu vertreten ist“.

Im paradoxen Fall kann ein Vertrag auf zwei Jahre geschlossen sein, aber schon einen Tag nach Vertragsbeginn aufgrund des Wegfalls des Vertretungsgrundes enden. Keine Angst, dies passiert so gut wie nie, ist aber rechtlich möglich und soll an dieser Stelle nur den Vertragsaufbau beschreiben.

Ist nun aber alles gut gegangen und der*die neue Kolleg*in an Bord, kann zumindest für einen bestimmten Zeitabschnitt im Beschäftigungslauf Entwarnung gegeben werden. Nach langen Auseinandersetzungen scheint dafür nun eine Regelung gefunden zu sein. Unabhängig von der Rückkehr der Lehrkraft vor oder nach den Sommerferien hat der Tarifbeschäftigte einen Anspruch auf Bezahlung, wenn dieser vor oder zum 01.02. des Jahres angestellt worden ist.

Nun kommt es hoffentlich nur noch auf die Details an. Ein ganz wichtiges Detail ist, neben dem Anfang, das Ende der geplanten Beschäftigung. Dieses darf nicht einen Tag vor Beginn der Sommerferien enden, sondern muss zum Beginn der Sommerferien enden. Denn nur dann gilt der Erlass.

Personalräte aufgepasst:

Die Aufgabe der örtlichen Personalräte ist hier von großer Bedeutung. Sie haben darauf zu achten, dass Beginn und Ende so gewählt sind, dass der Erlass zum Tragen kommt. Unabhängig von der Bezahlung haben sie darauf zu achten, dass die von der Schulleitung angegebenen Gründe so günstig wie möglich für die TV-H-Kraft eingesetzt werden. Besteht beispielsweise die Notwendigkeit einer Vertretung für eine Elternzeit, die gern auch mal über ein Beschäftigungsjahr hinausgeht, ist der Vertrag gleich für diese Dauer abzuschließen. Entfallen beispielsweise Vertretungsgründe, ist dafür Sorge zu tragen, dass eingearbeiteten Kolleg*innen neue Vertretungsgründe zugeordnet werden. Insgesamt ist darauf zu achten, dass Arbeitsverhältnisse geschaffen werden, die zu einer Vergütung führen, von der gelebt werden kann.

Befördert werden – A14



Kolleg*innen aufgepasst:

A14-Beförderungsstellen sind die Stellen, die ausschließlich nur Gymnasiallehrkräften zugestanden sind. Dass diese Aufstiegsmöglichkeit nicht jedem Lehramt grundsätzlich zusteht, wird von vielen kritisiert. Aber hier ist es wie überall. Die Mittel dafür sind vom Dienstherrn zu stellen. Gibt es diese nicht, kann dafür weder gestreikt noch Tarifverträge verhandelt werden. Allerdings hat der Dienstherr sich diese fehlende Kampfkraft auch zu erkaufen, mit besonderen Rechten

und der besonderen Beachtung unserer Interessen. Siehe hierzu das Urteil zum Streikrecht unter <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-229726%22%5D%7D>.

Eine Voraussetzung für die Inanspruchnahme dieser Aufstiegsmöglichkeit ist, anders als zuvor, die Übernahme bestimmter, zusätzlicher Aufgaben in der Schule. Auf diese A14-Stellen muss sich genauso beworben werden wie auf alle anderen Stellen und es besteht bei der Auswahl die Pflicht zur Bestenauslese.

Vor E-Rekrutierung waren diesen Besetzungsverfahren im Wesentlichen eine schulinterne Angelegenheit. Das hat sich geändert. Es finden sich gerade in diesem Bereich viele Bewerbungen.

Für diese Bewerbungen gilt wie für alle Stellenbesetzungsverfahren, dass der Umstand in seiner/ihrer Schule gebraucht zu werden oder für die Versetzung keine Freigabe erhalten zu haben, keine Rolle spielen darf. Das heißt, dass eine Bewerbung an einer Schule nicht durch den Umstand vereitelt werden darf, dass auf der bisherigen Stammschule ein Bedarf an der Arbeitsleistung besteht.

Das heißt, dass unabhängig vom Umstand des Interesses an einer Beförderungs- oder Funktionsstelle auch ein Schulwechsel über ein erfolgreich durchgeführtes Bewerbungsverfahren möglich ist. Dies könnte ein ohnehin gewollter, zusätzlicher Nutzen sein.

Nun zum A14-Verfahren. Das Land hat für diese Stellen ein Stellenvolumen von gut einem Drittel Stellen bezogen auf die bestehenden und grundsätzlich beförderungsfähigen A13-Stellen zuerkannt.

Zunächst grundsätzlich beförderungsfähig sind alle A13-Stellen. So sind H/R-Kolleg*innen von dieser Beförderungsmöglichkeit ausgenommen – auch wenn diese beispielsweise in Gesamtschulen die gleiche Tätigkeit wie die Kolleg*innen ausführen, die das Gymnasiallehramt studiert haben.

Über die Schulen des Schulamtes hinweg wird ein Verhältnis von A13- (grundsätzlich beförderungsfähigen Stellen) zu A14-Kolleg*innen berechnet und mit jeder sogenannten Vergaberunde, die zweimal im Jahr durch das Staatliche Schulamt und den GPRS erfolgt (siehe hierzu bei vertieftem Interesse folgenden Erlass https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user_upload/Broschuere/Erlass_zur_Vergabe_von_Befoerderungsstellen_A14_auf_Schulamtsebene_24-07-2015.pdf, dieses Verhältnis aufs Neue in Angleichung gebracht.

Dieser Prozess ist auf der einen Seite recht dynamisch, da an den Schulen A14-Kolleg*innen in Pension gehen oder andere sich ein- oder ausversetzen lassen und sich damit das A13/A14-Verhältnis dauernd verschiebt. Andererseits ist die Zuweisung einer neuen A14-Stelle für die Schulleitung und die Personalräte recht kalkulierbar.

Zugewiesen wird nach Absprache des Staatlichen Schulamts mit dem Gesamtpersonalrat regelhaft im Rahmen der Angleichung der Verteilung. Für einen kleinen Stellenanteil der A14-Stellen gilt dies aber nur eingeschränkt, diese können „freihändiger“ vergeben werden und dienen auch zur Nachsteuerung bestimmter Härten.

Sind diese A14-Beförderungsstellen dann den Schulen zugeordnet, erhalten die Personalräte und die Schulleitungen darüber Kenntnis und haben nur die Aufgabe, das Profil der Stelle zu erstellen, damit das Staatliche Schulamt die Stelle im E-Recruiting ausschreiben kann.

Personalräte aufgepasst:

Die Stellenausschreibung darf nicht auf eine bestimmte Person gemünzt werden. Allerdings hat die Stellenausschreibung so gestaltet zu sein, dass dort ein Arbeitsbereich beschrieben ist, der die Belange der Schule wie die Belange der Kolleg*innen im Blick hat. Der Umfang der Stelle muss so bemessen sein, dass die Mehrbezahlung für die Stelle auch in einem annehmbaren Verhältnis zur Mehrarbeit steht. Beides ist nicht einfach.

Im Idealfall hat der Personalrat auch noch auf eine geschlechtergerechte Verteilung der A14-Stellen hinzuwirken, da diese – wie alle anderen Stellen auch – dem Frauenförder- und Gleichstellungsplan unterliegen.

Der Interessenkonflikt bei der Ausschreibung der A14-Stelle könnte darin bestehen, dass die Schulleitung sich die zusätzliche Arbeitskapazität zur Entlastung der Verwaltung und Leitung der Schule sichern will. Gleichzeitig besteht ein Interesse an möglichst viel Arbeitskapazität zur Erfüllung dieser Aufgaben. Personalräte dürften eher an die Entlastung der Kolleg*innen denken und sich beispielsweise wünschen, das Kolleg*innen für die Abwicklung und Durchführung von Klassenfahrten etc. Unterstützung erhalten.

Unter https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user_upload/Broschuere/Beispiele_fuer_gute_A14-Ausschreibungen.pdf findet man gute Beispiele für die Ausschreibung solcher Stellen. Auch Schulleitungen sind belastet, tendenziell überbelastet – dennoch Kolleg*innen sind es auch. Schulleitungen haben die Möglichkeit, über die Funktionsstellen die Schule gut zu leiten – das haben die Kolleg*innen nicht. Also wird es ganz zentral darum gehen, dass diese Stellen die Kolleg*innen der Schule unterstützen und nicht zu einer Funktionsstelle mit anderem Titel umfunktioniert werden.



Lust auf Mehr – ich will nicht nur Lehrkraft sein

Auch wenn Funktions- und Beförderungsstellen jeweils ein Mehr gegenüber der Tätigkeit als Lehrkraft sind, sind diese doch recht unterschiedlich strukturiert. Funktionsstellen haben eine eher administrative oder organisatorische Aufgabe im Gefüge einer Schule, die im weitesten Sinne zur Leitung einer Schule notwendig sind. Aus diesem Grund sind diese Stellen alle mit dem Titel „zur Wahrnehmung von Schulleitungsaufgaben“ benannt. Beispielsweise gehört dazu die Stufenleitung 5/6 usw.

Beförderungsstellen haben oft einen pädagogischen oder inhaltlichen Schwerpunkt, sie wirken am Profil der Schule mit und arbeiten neue Aufgabenfelder aus. Sie sind in der Regel nicht durch Deputatsstunden entlastet. Diese Stellen – so weist es die Statistik aus – sind oft von Frauen besetzt. Dies mag an der inhaltlichen statt an der administrativen Ausrichtung liegen.

Im Hinblick auf die Karriere ist die Besetzung einer Beförderungsstelle nicht immer förderlich. Denn eine solche Aufgabe befähigt erst einmal nicht dazu, ganz vorn dabei zu sein, wenn es beispielsweise um die Bewerbung auf die Stelle einer stellvertretenden Schulleitung geht. Auch wenn Funktions- und Beförderungsstellen die gleiche Vergütung haben, entsprechen die darin erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten nicht in gleicher Weise denjenigen, die für einen weiteren Aufstieg in höherdotierte Funktionsstellen nachgewiesen werden müssen.

Anders verhält es sich, wenn die Beförderungsstelle eine faktische Funktionsstelle ist. Dennoch wird dieses immer nur als Unterstützungstätigkeit bei der Erfüllung von Schulleitungsaufgaben gesehen und eben nicht als originäre Schulleitungsaufgaben – jedenfalls wenn es um die Bewerbung für eine Stellvertretung geht und sich ein Mitbewerber eingefunden hat, der eine „echte“ Funktionsstelle nachweisen kann.

Wer also höher und schnell hinauf will, sollte eine Funktionsstelle anstreben. Die Wege in die Schulleitung selbst können differenzierter sein, weil hier das Administrative wie das Pädagogische verlangt wird. Hier würde wohl der Nachweis von beiden Ausprägungen hilfreich sein.

Personalräte und Gesamtpersonalräte aufgepasst:

Alle Besetzungen von Stellen – also unabhängig davon, ob es sich um eine Beförderungs- oder Funktionsstelle handelt – unterliegen der Bestenauslese. Die Auswahl zwischen den Bewerber*innen findet dann in der Regel nach Aktenlage statt – im Ausnahmefall im Auswahlverfahren, wenn die Auswahlentscheidung nicht so einfach zu treffen ist und die Bewerber*innen hinsichtlich ihrer Beurteilungen eng beieinanderliegen. Wann dies der Fall ist, legt **faktisch** im Wesentlichen die Behörde fest. Schon das ist nicht ganz unproblematisch.

Allerdings birgt das Auswahlverfahren auch Risiken für die Bewerber*innen und Chancen für die Behörde. Das Auswahlverfahren gibt nur einen punktuellen Einblick in die Leistungen der Bewerber*innen und ermöglicht es der Behörde, recht subjektiv auf das Ergebnis zu schauen. Da das Auswahlverfahren sowieso nur angestoßen wird, wenn die dienstlichen Beurteilungen eng beieinander liegen, kann es also sein, dass der Vorsprung aus der dienstlichen Beurteilung, der bei einem Punkt liegt, nivelliert wird, da sich im Auswahlverfahren vermeintlich gezeigt hat, dass der*die Bewerber*in mit dem einem Punkt weniger doch der*die geeignetere war.

Aus diesem Grund ist von besonderer Bedeutung, dass die Personalräte an dieser Auswahl gemäß HPVG gleichberechtigt zu beteiligen sind. Das gilt sowohl für die Besetzung von Beförderungs- und Funktionsstellen



in der Schule, die durch die schulischen Personalräte zu begleiten sind (alle unterhalb der Stellvertretung), wie für die Stellvertretungen, diese sind dann durch die Gesamtpersonalräte zu begleiten.

Aber anhand von was wird dann eigentlich ausgewählt. Kurz gesagt, die Bewerbung muss zur Stellenausschreibung passen und – wie schon angedeutet – zur dienstlichen Beurteilung. Somit sind die zwei zentralen Punkte benannt, die zu den Gelingensbedingungen für eine erfolgreiche Bewerbung gehören.

Die Bewerber*innen sollten möglichst alle Anforderungen der Stellenausschreibung erfüllen und eine gute bis sehr gut dienstliche Beurteilung haben. Die Anforderungen in der Stellenausschreibung sind noch einmal differenziert in den Blick zu nehmen. Erfüllt die Bewerber*in die zwingenden Voraussetzungen nicht, ist sie bereits aus dem Spiel. Die Behörde hat die Bewerber*in auszuschließen (vgl. hierzu: <https://www.lareda.hessenrecht.hessen.de/bshe/document/VVHE-VVHE000020108/part/F>, Punkt 3.2).

Alle Bewerber*innen, die die zwingenden Voraussetzungen erfüllen, werden nun anhand der wünschenswerten Anforderungen verglichen. Hinzu kommen noch weitere wesentliche Aspekte, die der dienstlichen Beurteilung. Die Note entscheidet im Wesentlichen darüber, wie gründlich der Vergleich zwischen den wünschenswerten Anforderungen hinsichtlich der vergleichenden Wertung noch vorgenommen wird.

Ist dies allerdings immer noch nicht eindeutig, dann entscheidet der berufliche Werdegang oder eben das Auswahlverfahren.

Personalräte und Gesamtpersonalräte aufgepasst:

Die Stellenausschreibung steuert somit maßgeblich die Bewerbungsmöglichkeit. Sie darf daher nicht einmal in Ansätzen Anforderungen erhalten, die mit der zu erledigen Aufgabe wenig bis nichts zu haben, oder zu spezifisch auf eine auszuwählende Person zugeschnitten sind.

Der*Die Kolleg*in, der*die für eine Stelle ausgewählt wird, bleibt ja möglicherweise nicht auf genau dieser Stelle, für die er*sie einst ausgewählt wurde, sondern hat mit der Auswahl eine andere Vergütungsstufe und eine Funktion in der Schule inne. Damit hat sich der*die Bewerber*in im Prinzip als grundsätzlich geeignet gezeigt, alle Funktionen auf dieser Funktionsebene auszuüben – beispielsweise eben die der Stellvertretung.

An dieser Stellschraube wird schon reichlich gedreht und der*die verwunderte personalrätliche Beobachter*in stellt dann fest, dass zu den wünschenswerten

Voraussetzungen einer Grundschule das Fach Englisch gehört oder zu einer Beförderungsstelle ein Ping-Pong-Schein.

In den Worten eines aktuellen Urteils ausgedrückt heißt dies: „Der Dienstherr hätte es andernfalls auch in der Hand, einen höherwertigen Dienstposten zu schaffen, der genau den Fähigkeiten eines vom ihm gewünschten Bewerbers entspricht, um diesem einen Bewerbungsvorsprung zu verschaffen, was mit Art. 33 Abs. 2 GG nicht vereinbar wäre“ (vgl. „Ausschluss aus einem Auswahlverfahren um eine Schulleiterstelle aufgrund eines dienstpostenbezogenen Anforderungsmerkmals, das für sämtliche entsprechenden Dienstposten gilt“, aus VGHE:2023:0228.1B267.22.00 • https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user_upload/Broschuere/Hessischer_Verwaltungsgerichts_hof_1_B_267-22_JURE230046435-1__002_.pdf)

Die nächste Stellschraube ist die dienstliche Beurteilung. Wer viele davon liest, erkennt den Baukasten. Bestimmte Formulierung drücken bestimmte Leistungen aus und finden sich in einer gewissen Varianz immer wieder. Mit anderen Worten: Wenn die Schulleitung weiß, was notenmäßig dabei rumkommen soll, werden die dazu passenden Formulierungen schon gefunden. Macht die Schulleitung dies handwerklich korrekt und lässt sich vom Schulamt nicht reinreden, muss das Schulamt unterschreiben. Denn es hat nur die Aufgabe der Überprüfung der Konsistenz. Mit dieser Note geht mensch dann ins Rennen.

Die Bestenauslese kann also in einem fein abgestimmten Prozess zur Farce geraten. Stimmt die Stellenausschreibung mit den Fähigkeiten des*der Bewerber*in überein und hat er*sie die beste Note in der dienstlichen Beurteilung, perfekt! Jedenfalls für den*die Ausgewählte*n.

Ist der Prozess noch nicht ganz in die gewünschte Abstimmung gebracht worden und sind Mitbewerber*innen noch im Rennen, wird schon mal das eine oder andere Gespräch geführt, Bewerber*innen ziehen zurück oder das Verfahren hängt. Dann müssen dienstliche Beurteilungen neu eingeholt werden etc. pp. Manchmal hat der Personalrat das Gefühl, dass es zugeht wie in dem Werbeslogan: Was nicht passt, wird passend gemacht.

Die andere Möglichkeit der Einwirkung ist das Liegenlassen der Bewerbungen. Dann verliert vielleicht jemand die Geduld und das Interesse oder es kann das eine oder andere Gespräch geführt werden, welches Auskunft über die wohl zu erwartenden Chancen gibt, oder, oder, oder ...

Zeit spielt hier die zentrale Rolle. Ist die gewünschte Bewerber*in noch nicht so weit oder hat die Voraus-

setzungen noch nicht, schaffte es das Amt eben auch noch nicht, diese Stelle auszuschreiben. Dann muss die Schule diese Zeit überbrücken, im Ideal mit der Beauftragung dieser Person durch die Schulleitung. Wenn dann Showtime ist, liegt alles bereit. Die Bewerber*in hat Erfahrung und wen wundert es, eine gute dienstliche Beurteilung. Die Stellenausschreibung passt auch genau. Schließlich handelte es sich um die zuvor übertragenden Aufgaben.

Den Personalräten bleibt dann – wenn keine Mitbewerber*innen da sind und formal alles korrekt war – nur noch der Fristablauf. Es sei denn, die Stellenausschreibung war so formuliert, dass das Verfahren von vornherein nicht den einzuhaltenden Normen entspricht.

Ansonsten ist der Fristablauf eine Form der Zustimmung zum Vorgang, der Unwillen bekundet aber dennoch faktisch zustimmt.

Mehr geht dann leider nicht, obwohl die Bestenauslese zur Farce wurde.

Funktionsstellen und Beförderungsstellen

Der Anspruch des Landes Hessen besteht darin, dass alle Funktions- und Beförderungsstellen teilbar sind. Teilbar ist mehr als die Ausübung in Teilzeit. Teilbar heißt, dass sich zwei Kolleg*innen die mit der Stelle verbundenen Aufgaben teilen. Die Voraussetzung für diese Art der Teamarbeit hat das Land Hessen noch nicht geschaffen.

Um diesen Anspruch aber zu realisieren, müssten andere Modelle der Erfassungs- und Abrechnungssystematik zur Anwendung kommen. Teilen sich zum Beispiel zwei A13-Kolleg*innen eine Stelle, so müssten diese anteilig weiterhin mit A13 und A14 bezahlt werden. Die Aufgaben müssten zwischen den Kolleg*innen geteilt oder im Team erledigt werden. Würde die eine Kolleg*in aus dem Projekt ausscheiden wollen, könnte der*die Teamkolleg*in übernehmen oder der von ihm*ihre zuvor auch nicht erledigte Teil müsste neu ausgewählt und als halbe Stelle besetzt werden.

Dieses Modell würde auf der einen Seite sicher dazu beitragen, dass sich mehr Leute für eine Funktions- und Beförderungsstelle entscheiden würden. Allerdings müsste – wie sonst auch – strikt darauf

Aber warum überhaupt Bestenauswahl? Die Person war doch nachweisbar geeignet, sie verstand sich gut mit der Schulleitung und dem Amt – auch die Kolleg*innen waren einverstanden. Ja, vielleicht wird auch auf solchen Wegen mal der*die Beste gefunden. Aber das Klima, in dem so etwas gedeiht, ist das der Anpassung, des Dienens, der pflichtbewussten Ja-Sagerei. Es verschließt zugleich den Zugang zum Amt für diejenigen, die etwas nicht so machen wollen, wie die Entscheider*innen und Vorturner*innen es wünschen. Ein neuer Wind, das ist sicher, weht so nicht durch die Schulen.

Zu einer erfolgreichen Zustimmungsverweigerung müssen gute Gründe her, beispielsweise die einer auf die gewünschte Person zugeschnittenen Stellenausschreibung. So werden dann am Ende die Personalräte Hüter des Grundgesetzes und der Bestenauslese im Hoffen darauf, dass allen Kolleg*innen der gleiche Zugang zum Amt ermöglicht wird.

Wer sich vertieft mit dem Verfahren befassen will, sollte folgende Erlasse lesen (für allgemeinbildende Schulen: <https://www.rv.hessenrecht.hessen.de/bshe/document/VVHE-VVHE000018491/part/F> und für berufliche Schulen: <https://www.rv.hessenrecht.hessen.de/bshe/document/VVHE-VVHE000018492/part/F>).

geachtet werden, dass aus zwei Teilzeit-A14-Stellen, die vergütet werden, keine zwei überhälftigen Teilzeitstellen mit einem ausgedehnten Funktionsanteil werden.

Da Funktionsstellen anders als Beförderungsstellen in der Regel mit Stunden aus dem Schulleitungsdeputat entlastet werden, ist sich an der Höhe der Entlastung zu orientieren, die im Geschäftsverteilungsplan mit Stunden hinterlegt ist und wie umfangreich der Funktion nachgegangen wird.

Die Funktionsstelle selbst bedeutet – anders als die der Beförderungsstelle – mehr Verantwortung. Mehr Verantwortung ist mit mehr Geld hinterlegt und ein Mehr an Zeitaufwand kann in der Regel nicht erwartet werden. Bei Beförderungsstellen ist auf die mit der Stelle in Zusammenhang stehende Aufgabe so zu achten, dass der Mehraufwand mit der Gehaltsanhebung in Einklang zu stehen hat – die Arbeit somit verhältnismäßig zur Mehrzahlung zu sein hat.

Ob diese Logik richtig ist oder nicht, ist hier nicht zu bewerten. Die Kolleg*innen sollten sich aber darauf einrichten, dass in der Regel eine Beförderungsstelle nicht noch zusätzlich mit Deputat hinsichtlich ihrer Leistungen ausgeglichen wird – wohingegen dies bei der Funktionsstelle zu erfolgen hat.

Nicht nur für Frauen

In jedem Schulamtsbezirk gibt es einen Frauenförder- und Gleichstellungsplan. Er wird jeweils für 5 Jahre aufgestellt und nach drei Jahren aktualisiert. Das Ziel dieses Plans und der darin erfassten Daten findet seine rechtliche Grundlage in dem HGIG (<https://www.rv.hessenrecht.hessen.de/bshe/document/jlr-GleichstGHE2016pIVZ>). Die Datenerfassung dient dem Ziel zu klären, in welchen Bereichen des jeweiligen Zuständigkeitsbereichs Frauen (weiterhin oder erneut) unterrepräsentiert sind – also mit weniger als 50 % auf der Gehalts- und Funktionsebene vertreten sind.

Um die zwei Klassiker zu bemühen, wird jedes Jahr aufs Neue festgestellt, dass Frauen in der Funktion der Schulleitung von Grundschulen überrepräsentiert sind, wohingegen Männer die Gymnasien noch fest in den Händen halten. Wird eine solche Unwucht festgestellt, formuliert der Plan Maßnahmen, die geeignet zu sein scheinen, dieser Unwucht entgegenzutreten. Hierzu zählt beispielsweise die Festlegung, dass bei Stellenausschreibungen ein Hinweis aufzunehmen ist, das die Bewerbung von Frauen besonders erwünscht ist. Zugleich wird versucht über die Zielfestlegung und die Thematisierung für einen bestimmten Funktions- und Vergütungsbereich eine entsprechende Sensibilität zu erreichen. Denn nicht für jede Funktions- und Vergütungsebene im Schulamtsbezirk sind die Zahlen so bekannt und die Auswirkungen auf die Geschlechterrepräsentanz so eindeutig wie in den zuvor genannten Beispielen. Wer an der Bestandsaufnahme interessiert ist, kann sich diese Verteilung gern im Frauenförder- und Gleichstellungsplan ab S. 15 (https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user_upload/Broschuere/Frauenfoerderplan-2024.pdf) anschauen. Auch finden sich Hinweise auf mögliche Karriereplanung.

Gleichzeitig gehört es zu den Aufgaben der Schulleitung Kolleg*innen zu identifizieren, die für die Entwicklung in Leitung geeignet sind (nachzulesen in der Dienstordnung §17). Auch gibt es Vorgaben aus dem oben genannten Gesetz, die die Vorgesetzten zur Wahrnehmung dieser Aufgabe verpflichten.

Dem Gesetz inhärent ist, dass die Bedingungen verbessert werden müssen, um insbesondere Kolleg*innen, die sich der Aufgabe der Familienarbeit verschrieben haben, dennoch die Möglichkeit zu eröffnen, in Funktion zu kommen.

Insofern ist der Maßnahmenkatalog von zentraler Bedeutung. Hierin finden sich sowohl umzusetzende Maßnahmen, um Kolleg*innen die Möglichkeit zu eröffnen, trotz Teilzeit und Familienarbeit Zeit und Kraft zu haben, in den Beruf zurückzukehren, oder sogar neue und andere Aufgaben zu übernehmen. Dies gilt

grundsätzlich, aber noch verstärkt, wenn mensch sich auf den Weg zu einer Funktions- oder Beförderungsstelle machen will und diese bisher in Bezug auf die Frauenanteile unterrepräsentiert sind.

Aber auch im täglichen Klein Klein mit der Schulleitung ist der Maßnahmenkatalog von großem Interesse. Es geht auch und richtigerweise darum, einen Ausgleich dafür zu schaffen, dass sich viele in Teilzeit Beschäftigte in der Sorgearbeit befinden und hieraus Belastungen entstehen, auf die der Arbeitgeber über diesen Maßnahmenkatalog verpflichtet ist, mit Entlastungen und dienstlichen Rücksichtnahmen zu reagieren (bei Interesse sei besonders auf die Maßnahmen ab S. 7 (https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user_upload/Broschuere/Frauenfoerderplan-2024.pdf) verwiesen. Hilfreiche Hinweise finden sich auch in der Teilzeitrichtlinie https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user_upload/Broschuere/Teilzeitrichtlinie-2024.pdf.

Hier ist u. a. festgelegt, dass ...

- Kolleg*innen individuell die Möglichkeit haben, ein formelles Verfahren einzuleiten, welches auf eine *Vereinbarkeitsproblematik* hinweist. Dieser Hinweis verpflichtet Schulleitungen, einen Abhilfeschlag zu unterbreiten.
- für den Fall, dass die Personen planmäßig ihren Dienst wiederaufnehmen, Versetzungen und Abordnungen auszuschließen sind.
- schulamtsinterne Versetzungen grundsätzlich zu realisieren sind.
- bei der Genehmigung von Sabbatjahren familiäre Gründe besonders zu berücksichtigen sind.
- Schulleiter*innen verpflichtet sind, vor Wiederaufnahme des Dienstes Einvernehmen mit der*dem Kolleg*in über die Rahmenbedingungen des Wiedereinstieg zu schaffen.



Schule mitgestalten

Den Arbeitsplatz Schule können alle verbessern. Diese Nachricht erstaunt, da leider so nachhaltig daran gearbeitet wird, dass Schule nicht als gemeinsames Projekt für gute Bildung, gute Arbeitsbedingungen und Ort der Demokratie angesehen wird – sondern als ein Moloch, der alles verschlingt. Der Antwort ist der Rückzug ins Private.

Die Konferenzen werden als notwendiges MUSS hinter sich gebracht. Eigentlich zählt nur noch die Frage, wann diese endlich vorbeigehen, und ob ein Platz erwischt wird, wo nebenbei auch noch Anderes erledigt werden kann.

Viele Schulleitungen haben aktiv zu dieser Entdemokratisierung und Entpädagogisierung beigetragen. Konferenzen beginnen höchst langweilig und langwierig mit Ansprachen und Informationen, die auch gern schriftlich hätten reingereicht werden können (würde dem*der Protokollant*in auch viel Mühe ersparen). Wenn es einmal wirklich etwas zu entscheiden gibt, wird dies gern nach hinten geschoben und bloß nicht ausführlich diskutiert oder vorbereitet. Oder es wird ausführlich vorbereitet und diskutiert und danach die Entscheidung auf die nächste Konferenz verschoben. Aber neben diesen vielen Tricks ist das das vorherrschende Gefühl die eigene Erschöpfung und die Erfahrung, nicht wirkmächtig zu sein. Zu viele sind resigniert und versuchen nur noch durchzukommen. Leider!

Denn die Schule ist alles andere als ein Ort ohne Einfluss auf das, wie in dieser Schule gelernt und gelehrt wird. Die zentrale Norm ist der § 133 HSchG. Wenn mensch sich allein vorstellt, die Entlastungsstunden würden demokratisch verteilt oder die Anzahl der Springstunden, Vertretungsstunden und Entlastung für Korrekturaufwand gemeinsam festgelegt, wäre dies alles andere als unwichtig. Und es ginge – das hessische Schulgesetz sieht dazu genau die Konferenzen in der Verantwortung.

Sich dieser Verantwortung zu verschreiben, ist nicht einfach. Ein wichtiger Anfang ist, Kolleg*innen zu finden, die auch etwas wollen, dies dann gut vorbereiten, Mehrheiten vorab versuchen zu finden, dann das Ganze in die Konferenz bringen und beschließen.

Ist es ein Beschluss, der der Schulleitung Mühe macht – zum Beispiel im Hinblick auf die Stundenplanung – muss mensch sich darauf einstellen, dass es Antworten gibt wie: „Geht nicht, gibt es nicht.“ Hier ist dann Sachverstand und Ausdauer gefragt. Was alles geht, ist nachzulesen in der GEW-Broschüre „Die Rechte der Gesamtkonferenz“, bestellbar bei der GEW Südhessen (<https://gew-suedhessen.de/publikationen>).



Wichtig ist, dass der*die Schulleiter*in die Schule im Rahmen der Beschlüsse leitet und nicht im Rahmen seiner eigenen Anschauungen und seiner Bequemlichkeit. Das durchzusetzen, ist harte Arbeit. Eine Schule, die sich aber als eine versteht, in der alle gute Arbeitsbedingungen haben, läuft besser und ermöglicht vielleicht auch mehr Blick auf das, was Schule machen soll. Gute Bildung, mündige Bürger, selbstwirksame Menschen – angefangen bei den Lehrkräften.

Die Rechte des örtlichen Personalrates sind so umfänglich, dass dieser sie in der Regel gar nicht kennt, geschweige denn um die Anwendung weiß oder diese in Anwendung bringen könnte. Der Personalrat erhält für seine Tätigkeit 1 Stunde Entlastung pro Woche, eigentlich müsste er zur gewonnenen Wahl auch noch einen Orden erhalten. Denn wer tut sich so etwas an. Heult er mit den Wölfen, gilt er im Kollegium als unwirksam. Stellt er sich auf die Seite des Kollegiums, stellt er fest, dass er manchmal ganz schön allein dasteht und aus der laut vorgetragenen Kritik im Lehrer*innenzimmer auf der Konferenz, in der drauf kommt, nicht mal mehr ein Lüftchen bleibt.

Will er qualifiziert seinen zweiten Job als Interessenvertretung machen, muss er sich viel draufschaffen. Schon dies ist eine Mammutaufgabe – aber eine, die sich lohnt. Rechtssicher zu wissen, welche Funktion eigentlich durch den Antritt übernommen worden ist, schafft Rollen- und Aufgabenklarheit.

Hat mensch den ersten kleinen Erfolg erzielt, einem*r Kolleg*in beispielsweise ihre tarifgerechte Bezahlung verschafft, einem*r Kolleg*in, die unter Korrekturen zusammenbricht einen Entlastungstag besorgt, eine Konferenztagessordnung entwickelt, die die zu entscheidenden Punkte zu Beginn klärt und zusammen mit den Kolleg*innen Schule macht, wird sich irgendwann freuen, nicht nur im Takt mitzulaufen sondern den Takt zu beeinflussen.

Für die, die sich auf den Weg machen wollen, gibt es vielfältige Unterstützung – z.B. auf https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user_upload/Broschuere/aktiv_vor_ort_web.pdf. Auch sind die regelmäßig angebotenen Fortbildungen der Gesamtpersonalräte eine gute Möglichkeit, sich zu vernetzen, Wissen zu teilen, Ideen zu besprechen und gemeinsam voranzukommen.

Nur gemeinsam

Das Wichtigste ist bereits gesagt: nur gemeinsam kann Veränderung erreicht werden – ob in der Kolleg*innenschaft, dem Personalrat oder im Rahmen gewerkschaftlicher Arbeit.

Gegen dieses Denken spricht das hohe Lied auf den Individualismus, dessen Grundidee systematisch gestärkt wird. Bestimmte Menschen erreichen auch allein etwas. Das liegt aber selten an ihnen selbst, sondern daran, dass das Gegenüber erkannt hat, dass diese*r Kolleg*in eingebunden gehört, weil er*sie sonst ggf. andere überzeugen könnte, mitzugehen, auch etwas zu wollen und Recht zu bekommen. Nicht umsonst ist die höchste Kunst der Herrschaft, teilen zu können. Nicht die Güter, das Geld oder die Deputate, sondern auch die Interessen derjenigen, die etwas durchsetzen könnten.

Die Antwort auf ‚teile und herrsche‘ ist ‚nehme und teile‘. A13 nehmen und weiterstreiten. Sich solidarisch zeigen. Wenn jemand etwas erreicht hat, sich freuen und sich dafür einsetzen, dass es auch andere bekommen.

Wenn nichts angeboten wird, gemeinsam dafür streiten – nichts Anderes sind Tarifverträge. Es sind die in Worte gegossene, ausgehandelte Kompromisse auf der Basis einer Konflikt- und Streitbereitschaft. Streiten wenige, kommt wenig bei rum. Keine bessere Bezahlung, nicht mehr Urlaubstage, keine höheren Sätze für Überstunden.



Wir sind selbst dafür verantwortlich, dass unsere Arbeitsbedingungen sind wie sie sind. Wer freiwillig und unbezahlt mehr arbeitet, gibt Wasser auf die Mühlen des Systems.

Wem Arbeitslosigkeit droht, kann diszipliniert werden. Viele Lehrkräfte können aber streiten. Ihnen kann zwar auch in Disziplinarverfahren das eine oder andere vorgeworfen werden, aber wer klug streitet, seine Rechte kennt und diese nutzt, kann ohne Schaden aus der Sache rauskommen und gleichzeitig etwas durchsetzen.

Einen guten Ratgeber, um dem ganzen sanften Druck entkommen zu können oder Paroli zu bitten, entnehmen Sie bitte dem „Leitfaden für ein Dienstgespräch mit einer „Modernen Führungskraft“ (MoFÜK)“ (https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user_upload/Broschuere/moFuek_Buch_10x10.pdf)

Nicht jede*r muss als Held*in auf der Barrikade stehen. Die kleine Nachfrage in der Konferenz, das Stehen zur eigenen Aussage, solidarische Unterstützung – auch wenn das Erstrittene einem gar nicht selbst nutzt – oder das wachsame Mitdenken kann schon helfen.

Sollte es dennoch soweit kommen, dass das solidarische Miteinander nicht hilft, dann hilft der Rechtsschutz. Mit dessen Hilfe können die Rechte der Einzelnen auf andere Eingruppierung, ungerechtfertigt ausgesprochene Disziplinarmaßnahmen oder eine Versetzungsabsicht soweit rechtlich durchsetzbar gegenüber dem Dienstherrn geltend gemacht werden.

Es gibt also viel zu tun! Nur zu! Gewerkschaft hilft!

Stichwortverzeichnis

104 %	16	Nicht-Zahlung des Gehalts	7
A14	23, 24, 27	Pflichtstunden	17, 22
Abordnung	4, 7, 8, 18, 19, 28	Pflichtstundenverordnung	12, 15, 16
Arbeitszeit	3, 12, 13, 14	Planstelle	4, 5, 6
Auswahlverfahren	25, 26	PPB	4
Beförderung	23, 24, 25, 26, 27, 28	Rechtsmittelbelehrung	20
Berufserfahrung	8	Soll/Ist-Liste	4
Bestenauslese	23, 25, 26, 27	Sommerferienbezahlung	3, 21, 22
BFZ	9, 11	Sonderpädagogische Grundzuweisung	11
Deputate	15, 16, 30	Sozialindex	16
Deputatsstunden	25	Sozialpädagog*innen	8
dienstliche Beurteilung	26, 27	Stellenausschreibung	24, 26, 27, 28
Dienstordnung	12, 15, 28	stellvertretende Schulleitung	15, 25
Dienstvereinbarung	12	Streikrecht	23
Eingruppierung	6, 8, 21, 30	Tarif	3, 7, 21
Einstufung	6, 21	Tauschverfahren	18, 19
e-Recruiting	24	teilbare Dienstpflichten	17
Erfahrungsstufe	7, 8, 21	Teilbarkeit	17, 27
Fachbedarf	4, 5	Teilzeit	8, 12, 17, 27, 28
Fachbedarfsanforderung	5	TV-H	6, 7, 14, 22
Ferien	6, 13, 15, 21, 22	Überstunden	12, 30
Frauenförder- und Gleichstellungsplan	24, 28	Übersorgung	5
Fristablauf	27	UBUS	3, 8
Funktionsstelle	3, 17, 24, 25, 27	unterrichtsfreie Zeit	13, 22
Gesamtpersonalrat	5, 18, 19, 20, 24	Unterversorgung	4, 10, 18
Geschäftsverteilungsplan	15, 27	Urlaub	3, 13, 21, 22, 30
Gewerkschaft	3, 5, 8, 13, 18, 30	Vergütung	3, 5, 6, 7, 21, 22, 25
Gym auf G	5	Versetzung	8, 14, 18, 19, 20, 24, 28
Inklusion	3, 9, 10, 11	Versorgung	4, 5
ISB	9, 10	Vertretungsgrund	7, 22
Konferenzen	8, 12, 13, 15, 29	Vertretungslehrkraft	6
Lebensarbeitszeitkonto (LAK)	3, 14	Verwaltungsverfahrensgesetz	20
Mehrarbeit	12, 13, 24	Vorbereitungsdienst	5, 6
Mitbestimmung	7, 12	Vorzugsmerkmal	5
		VSS	3, 7, 14
		Zustimmungsverweigerung	5, 27
		Zuweisungserlass	4, 9

Impressum

Herausgeber:

Bezirksverband Südhessen
bezirk@gew-suedhessen.de
www.gew-suedhessen.de

Autorin:

Manon Tuckfeld,
langjährige Gesamtpersonalratsvorsitzende in
Wiesbaden und Rheingau-Taunus-Kreis,
Mitglied im Kreisverband Wiesbaden-Rheingau,
Vorsitzende des Bezirksverbands Südhessen
info@gew-wiesbaden.de
www.gew-wiesbaden.de

Lektorat:

Uta Knigge und René Prokop,
Mitglieder des Kreisverbands Wiesbaden-Rheingau

Gestaltung:

Kathrin Karner

<https://gew-wiesbaden.de/veroeffentlichungen/gut-zu-wissen>
<https://gew-suedhessen.de/bezirksvorstand/gut-zu-wissen>

Erstveröffentlichung 2024

