

### Mobile Vertretungsreserve – was lange währt, ...

Im letzten Info informierten wir darüber, dass alle 7 Stellen der Mobilien Vertretungsreserve für den Grundschulbereich zum 01.02.10 wieder neu besetzt werden sollten.

Einige der dafür ausgewählten Lehrkräfte sprangen jedoch kurz vor ihrem Einstellungstermin wieder ab, weil ihnen bessere Angebote offeriert worden waren. Trotz schneller Neubesetzung dieser Stellen durch Nachrücker/innen blieben eine „mobile Stelle“ im Grundschulbereich und eine weitere im Förderschulbereich unbesetzt.

Das hatte zur Folge, dass diese Stellen erneut ausgeschrieben werden mussten. Nach dem inzwischen geltenden neuen Einstellungserlass, der am 15.03.2010 in Kraft getreten war, handelte es sich bei diesen Ausschreibungen nun um schulbezogene Einstellungsverfahren und damit waren die örtlichen Personalräte für diese Einstellungen zuständig.

Es ist noch offen, wer die Einsatzmodalitäten dieser Lehrkräfte künftig im Auge behalten wird. Bei den zuvor geltenden schulamtsbezogenen Einstellungen waren wir als GPRLL in der Mitbestimmung und es gab hier klare Absprachen zwischen SSA und GPRLL bezüglich der Einsatzorte und der Tätigkeitsbereiche dieser Lehrkräfte.

Bedenklich erscheint der Umstand, dass ein ganzes Schuljahr verstreichen musste, bis der alte Status quo der mobilen Unterrichtsversorgung wiederhergestellt werden konnte. Zur Erinnerung: In einer „Blitzaktion“ hatte das HKM gegen Ende des Schuljahres 2008/09 die bereits ausgewählten und als „Lehrerfeuerwehr“ vorgesehenen Lehrkräfte kurzerhand zur Grundunterrichtsversorgung eingesetzt. Nur kurze Zeit später ruderte das HKM wieder zurück und stellte dann doch zum Schuljahr 2009/10 die mobilen Stellen wieder in vollem Umfang zur Verfügung. Nur fehlten jetzt die dafür vorgesehenen Lehrkräfte. Folglich musste das erfahrungsgemäß zähe und langwierige Einstellungsverfahren wieder erneut in Gang gesetzt werden.

### Kernkompetenz „Schönrechnen“ - Henzler sieht die Schulen gut versorgt

Wie kommt Kultusministerin Henzler auf eine Unterrichtsversorgung von 99,8 Prozent?

- ☞ mit viel zu großen Klassen
- ☞ mit viel zu hoher Unterrichtsverpflichtung
- ☞ mit dem Verzicht auf Förderunterricht und AG-Stunden
- ☞ mit billiger Mittagsbetreuung statt pädagogisch wertvoller Ganztagsprogramme.

Wie spart die Kultusministerin "ohne dass Unterricht ausfällt"?

- ☞ durch die drastische Kürzung von Mitteln für den Vertretungsunterricht
- ☞ durch die demotivierende Streichung von 350 Beförderungsstellen.

Schön gerechnet, Schulmeisterin Henzler, und jetzt erzählen Sie uns bitte noch einmal das Märchen vom Bildungsland Nummer Eins mit seiner 105 prozentigen Lehrerversorgung.

### QuiS – Nichts für Ratefüchse

Quereinstieg in den Schuldienst (QuiS) ist die Antwort auf fehlende Lehrkräfte in sogenannten Mangelfächern wie Physik, Chemie oder Latein und beschreibt den Weg zum Erwerb einer einem Lehramt gleichgestellten Qualifikation. Die Bewerber für ein solches Quereinsteigungsverfahren müssen einen Universitätsabschluss vorweisen, der es erlaubt, daraus zwei Unterrichtsfächer ableiten zu können. Darüber hinaus müssen mindestens fünf Jahre Berufspraxis im studierten Berufsfeld nachgewiesen werden. Wenn die Bewerberinnen und Bewerber diese Voraussetzungen haben, können sie – sofern deren Fächer an den Schulen benötigt werden und sie auch ausgewählt werden – als Beschäftigte in den Schuldienst einsteigen.

Nach einer sechsmonatigen Erprobungszeit wird die Eignung von Schulleiterin oder Schulleiter festgestellt. Nun erfolgt das eigentliche Qualifizierungsverfahren, bei dem das Amt für Lehrerbildung aufgrund von Vorleistungen und der Eignungsfeststellung die individuellen Module festlegt. Für diese Module sind von der Schule Freistellungen zu gewähren. Trotzdem werden Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger bei der Lehrerzuweisung wie eine volle Stelle gezählt. Immerhin erhält die Schule für jede Quereinsteiger-Stelle einen gewissen Ausgleich im Umfang von 6 Stunden. Diese Stunden können für die notwendigen Freistellungen und zur Entlastung der Mentoren eingesetzt werden. Es ist Aufgabe des örtlichen Personalrats, auf eine sinnvolle Aufteilung dieser Stunden zu achten. Das Qualifizierungsverfahren endet mit einer dem 2. Staatsexamen vergleichbaren Prüfung, bei der in jedem Fach eine Lehrprobe und eine mündliche Prüfung abzulegen sind.

So soll es theoretisch ablaufen – aber wie sieht die Realität aus? Was bedeutet das für die Bewerberinnen und Bewerber, was bedeutet das für die Schulen?

Mangelfächer, insbesondere an Gymnasien, sind oft schwer mit Lehrkräften zu besetzen. Für Physiklehrer/innen beispielsweise kann dies bedeuten, dass Versetzungsanträge nie umgesetzt werden, weil die Schule sie nicht freigeben kann. Da sind Quereinsteiger/innen natürlich zunächst einmal attraktiv. Sie werden im ersten Halbjahr mit sehr hoher Stundenzahl (bis zur vollen Stelle) eingesetzt, müssen in oft äußerst kaltes Wasser springen und dabei auch noch ihre Eignung unter Beweis stellen. Glück hat, wer in seiner vorhergehenden Berufstätigkeit in irgendeiner Weise mit Unterricht oder Ausbildung zu tun hatte. Glück hätten dann auch die Mentorinnen und Mentoren an den Schulen, denn sonst müsste die Betreuung und Beratung bei null anfangen. Deshalb ist eine Forderung der GEW als Alternative zum Quereinsteigungsverfahren die Weiterqualifizierung ausgebildeter Lehrkräfte, die aufgrund ihres Lehramtes oder ihrer Fächerkombination arbeitslos sind, zu erleichtern.

Wird Quereinsteiger/innen nach einem Halbjahr die Eignung attestiert, müssen sie während der Qualifizierungsmaßnahmen immer noch ca. 20 Stunden unterrichten. Jeder, der das Referendariat durchlaufen hat, weiß, dass dies nur schwer zu leisten ist. Nach bestandener Prüfung ist die Gleichstellung mit dem Lehramt dann wohl auch angemessen. Immerhin kann QuiS bewirken, dass es nun entgegen früherer Äußerungen heißen muss: „Unterrichten, das kann nicht jeder!“

### Infos, die der GPRLL aufgrund von Anfragen von der Behörde erhielt

Kollegen und KollegInnen, die im Beratungs- und Förderzentrum arbeiten, erhalten eine Stunde Ermäßigung, wenn sie an mehr als 2 Schulen tätig sind (Pflichtstundenverordnung §1 Abs. 3). Diese Stundenreduzierung muss den Kollegen und Kolleginnen gegeben werden. Für eventuell zu viel gearbeitete Stunden in den letzten Schuljahren sollte eine innerschulische Regelung gefunden werden.

★

Förderschullehrer und -lehrerinnen übernehmen in einer Grundschulklasse im Rahmen des Gemeinsamen Unterrichts nicht die formelle Leitung.

★

In den letzten Jahren hatten die „Bereichslehrkräfte“ an verschiedenen hessischen Schulen ihren Standort und unterrichteten von dort aus Schüler und Schülerinnen von Eltern, die beruflich reisen, z.B. Kinder von Schaustellern und Zirkusangehörigen. Seit diesem Schuljahr gibt es das Pilotprojekt „Schule für Kinder beruflich Reisender Hessen“ des HKMs. Die dort unterrichtenden Kollegen und Kolleginnen sind jetzt direkt dem HKM unterstellt und können somit vom GPRLL nicht mehr vertreten werden. Der Standort dieses Pilotprojektes befindet sich an der Privatschule am Geisberg in Wiesbaden.

★

Der Verteilungsmodus für die IT-Gelder hat sich für dieses Schuljahr geändert: die Grundlage hierfür sei die Grundunterrichtsversorgung, so dass kleine Schulen sehr viel geringere Mittel als bisher erhielten. Das SSA hat zugesichert, dass in einer Feinsteuerung ein Ausgleich der Verteilung der Gelder vorgenommen werde. Vom kommenden Schuljahr an werden die Gelder direkt vom HKM vergeben.

★

Eine Anfrage konnte uns bisher leider noch nicht beantwortet werden: Haben beamtete Lehrkräfte bei Bewerbungen auf A14 Beförderungsstellen Vorteile gegenüber beschäftigten Lehrkräften?

### VGH Baden-Württemberg: Land ist für den Arbeitsschutz für die Lehrkräfte zuständig

Der Beschluss des Verwaltungsgerichtshofs (VGH) Mannheim hat Klarheit für viele Länder geschaffen: Der Arbeitsschutz an Schulen in Baden-Württemberg ist Sache des Landes Baden-Württemberg. Die Hauptpersonalräte haben ein umfassendes Mitbestimmungsrecht, entsprechende Verfahren zu gestalten. Mit Verweis auf die Schulträger hatte sich das Land jahrelang aus der Zuständigkeit gestohlen.

Die rechtsgültige Entscheidung vom März 2010 bestätigt die Auffassung des klagenden Hauptpersonalrats (HPR), der bereits 2008 vor dem Verwaltungsgericht Stuttgart erfolgreich war, in allen Punkten.

Die VGH-Entscheidung könnte ein Ende des "Schwarzer Peter"-Spiels bedeuten, das in fast allen Bundesländern läuft: Länder und Kultusbehörden lehnten bislang ihre Verantwortung für den Arbeitsschutz mit der Begründung ab, die Schulträger – die Kommunen – seien neben der Unterhaltung der Schulhäuser auch für äußere Schulangelegenheiten wie Arbeitssicherheit verantwortlich.

Für NRW kann dies, auch wenn das Land zum Teil diese Verantwortung (siehe BAD) schon übernommen hat, heißen, dass zu prüfen ist, welche bisherigen Arbeitssicherheitsaspekte immer noch an den kommunalen Träger abgeschoben werden. Hierbei wird auch die Urteilsbegründung in dieser Sache weiterhelfen.

### Pressemitteilung des VGH Baden-Württemberg vom 18.08.2010:

Kurzbeschreibung: Für die Lehrer im Dienst des Landes muss nicht die Kommune als Schulträger, sondern das Land als Arbeitgeber die Fachkräfte für Arbeitssicherheit bestellen. Dies hat der für das Personalvertretungsrecht zuständige 15. Senat des Verwaltungsgerichtshofs Baden-Württemberg (VGH) in einem jetzt bekannt gegebenen Beschluss entschieden und damit dem Hauptpersonalrat für Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen beim Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg (HPR) Recht gegeben.

### Oh wie schön ist's Ehrenamt - wenn's angemessen gewürdigt wird!

Liebes Hessisches Kultusministerium, auf deiner Homepage lese ich:

„Zu einer guten Schule gehört mehr als nur qualitativ hochwertiger Unterricht. Entscheidend ist darüber hinaus, dass es eine gute, harmonische Schulgemeinde gibt, in der sich Lehrerinnen und Lehrer, Schülerinnen und Schüler sowie Eltern gemeinsam dafür einsetzen, dass die Kinder und Jugendlichen eine erfolgreiche Schullaufbahn erfahren. Dieser Einsatz geht an vielen Schulen oftmals weit über das Alltägliche hinaus und wird in der Regel ehrenamtlich geleistet.“

Seit einigen Jahren wird dieses Engagement vom Hessischen Kultusministerium angemessen gewürdigt, um die aktiven Eltern, Schülerinnen und Schüler sowie Lehrkräfte, Schulangestellte und Eltern dazu zu motivieren, in ihrem Engagement nicht nachzulassen.“

Tja, marode Schulgebäude, zu wenig Personal und Material, zu große Klassen, ein Fünftel der Schulabgänger hat nicht die betrieblich erwünschte Ausbildungsreife, ... Da ist ehrenamtliche Tätigkeit die Rettung? Was bitte, liebes Kultusministerium, bringt mir deine „angemessene Würdigung“ ein? Rente mit 60? 20 Wochenstunden Arbeitszeit? Das wäre cool! Dann kann ich mich neben meiner beruflichen Tätigkeit und meiner Familienarbeit (Haushalt, Kinder erziehen, Pflege der Eltern) auch noch ehrenamtlich engagieren. (ET)

### Vertretungsverträge • Sommerferienbezahlung • TV-H

Immer wieder erreichen uns Anfragen zur Bezahlung der Sommerferien der befristet beschäftigten Lehrkräfte. Folgendes ist für die örtlichen Personalräte zu beachten:

Die örtlichen Personalräte sind nach § 77 HPVG (auch § 62,2) bei **Neueinstellungen und Vertretungsverträgen in der Mitbestimmung**. Seit Einführung des TV-H gibt es hierbei immer zwei Verfahren:

1. **Einstellung** zustimmungspflichtig
2. Arbeitsvertrag-**Eingruppierung** (Entgeltgruppe + Stufe + wann nächste Stufe erreicht wird) zustimmungspflichtig

Bei Neueinstellungen/Vertretungsverträgen ist auf die Anrechnung von Vordienstzeiten/vorheriger Berufserfahrung (§ 16,2 TV-H) zu achten.

Weniger als ein Monat Unterbrechung oder Unterbrechung aufgrund der Sommerferien ist für die Zuordnung zu den Entgeltstufen unerheblich.

Nach hartnäckigem Ringen von Gewerkschaften, Lehrerverbänden und Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer stimmten Kultusministerin und Landtag der Forderung zu, **bei einer im laufenden Schuljahr erreichten Beschäftigungsdauer von mindestens 39 Wochen, die bis zu den Sommerferien reicht, auch die Ferien zu bezahlen**. Damit wird abgegolten, dass in allen Ferien Korrekturen, Vorbereitungs- und Nachbereitungsarbeiten und manchmal Konferenzen anfallen und Urlaubsanspruch abgedeckt werden muss (s. Erlass 05.03.2009). **Örtliche Personalräte sollten darauf achten, dass die Vertragsdauer - wenn irgend möglich - die Sommerferien einschließt.**

### Die GEW fordert aktuell:

- für Kolleginnen und Kollegen, deren Vertrag die Dauer von 39 Wochen nicht erreicht, mindestens eine anteilige Bezahlung der Ferien!
- für alle, die bereits seit 39 Wochen oder mehr beschäftigt waren, ohne Wenn und Aber die vollständige Bezahlung der Sommerferien!

### Wir fordern für die Zukunft:

Elternzeiten, Sabbatjahre, Krankheitsvertretungen u.a. gehören zum Alltag der Arbeitswelt Schule. Vertretungsunterricht fällt immer an. Dafür muss ein flexibles Konzept von Personalvertretung geschaffen werden. Die „Mobile Vertretungsreserve“ für Grundschulen und Förderschulen ist dafür ein gutes Beispiel:

- Jedes Schulamt bekommt zusätzliche und ausreichende Stellen, die nur für Vertretungsunterricht (Vertretungspool) einzusetzen sind.
- Diese Stellen sind nur mit qualifiziertem Personal zu besetzen.
- Die Vertretungslehrkräfte erhalten TV-H Verträge für ein Schuljahr, die Bezahlung der Sommerferien ist eingeschlossen.
- Vertretungslehrkräfte, die mehr als zwei Schuljahre angestellt werden, müssen in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen werden.

### Weißt du noch?

§ 45 (1) Personalvertretungsgesetz:  
Der Personalrat hat mindestens einmal im Kalenderjahr in einer Personalversammlung einen Tätigkeitsbericht zu erstatten.

§ 62 (1): Der Personalrat hat ...

1. Maßnahmen, die der Dienststelle und ihren Angehörigen dienen, zu beantragen, ...
2. Darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsordnungen durchgeführt werden, ...

§ 74 (1) Der Personalrat hat ... in sozialen Angelegenheiten mitzubestimmen über ...

6. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstige Gesundheitsschädigungen, ...

§ 77 (1) Der Personalrat bestimmt mit

1. In Personalangelegenheiten der Beamten bei
  - a) Einstellung, Anstellung, ...
  - d) Versetzung zu einer anderen Dienststelle,
  - e) Abordnung zu einer anderen Dienststelle für die Dauer von mehr als sechs Monaten, ...
2. In Personalangelegenheiten der Arbeitnehmer bei
  - a) Einstellung
  - c) Versetzung zu einer anderen Dienststelle ...,
  - d) Abordnung zu einer anderen Dienststelle ...,

§ 77 (2) Der Personalrat hat, ... mitzubestimmen über

2. Grundsätze des Verfahrens bei Stellenausschreibungen, ...