



## Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

bedingt durch die Veränderungen der sogen. Schulstrukturreform, wenden wir uns mit unseren Mitteilungen erstmals ausschließlich an die Beschäftigten in den Grundschulen, sowie an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den zuständigen Fachreferaten und Studienseminaren.

Unser erste Amtszeit ist geprägt von allen Formen eines Umbruchs und Neuanfangs, das heißt, sowohl hier in der ADD mit ihren Außenstellen als auch an den Schulen vor Ort, findet eine umfassende Neuorientierung statt.

Jetzt, wo wir aber unser Augenmerk ausschließlich auf den Grundschulbereich richten können, fällt uns auf, dass gerade die Kolleginnen in den Grundschulen – männliche Lehrkräfte, noch dazu nicht in Führungsposition scheinend die Ausnahme – über die Möglichkeiten einer eigenständigen Personalvertretung nur sehr unzureichend informiert sind. Überraschend dabei ist aber auch, dass sich diese Feststellung ganz besonders im Bezug auf die neuen, jungen Lehrkräfte treffen lässt.

**Viel zu viele Grundschulen haben – obwohl möglich – keinen eigenen ÖPR gewählt, viele ÖPR wissen nicht wozu sie eigentlich gewählt wurden und nahezu 200 Grundschulen sind zu klein, um einen eigenständigen Personalrat wählen zu können.**

Diese Feststellungen lassen bei uns die Befürchtung aufkommen, dass im Sinne des Gesetzgebers eine Personalvertretung an den Grundschulen noch an viel zu vielen Schulen unbekannt ist. Aber auch in der Ausbildung der jungen Lehrkräfte scheinen gesetzliche Grundlagen und hier das Landespersonalvertretungsgesetz eher beiläufig behandelt zu werden.

Deswegen sehen wir es als eine unserer zentralen Aufgaben an, Sie darüber zu informieren, dass und warum gerade der Gesetzgeber gewollt hat, dass es an den Schulen eine lebendige Interessenvertretung der Lehrkräfte geben soll. Schule lebt zu allererst von den Menschen, die dort tätig sind. Und dabei gilt, dass abhängig von den Bedingungen, unter denen Sie ihre erzieherische Aufgabe verwirklichen können, auch die Qualität Ihrer Arbeit abhängig ist. Und wenn diese Bedingungen stimmen, und das ist u.a eine wesentliche Aufgabe eines ÖPR hierüber zu wachen, dann geht es auch den Kindern – im Grundschuljargon auch „den lieben Kleinen“ - gut.

Interessenvertretung von Lehrkräften bedeutet also ein wichtiger Baustein bei dem was man auch gute Schule, Schulqualität usw. nennen darf. **Wer Personalrats-tätigkeit auf Krisenmanagement reduziert, hat noch nicht erkannt, welche Möglichkeiten eine vertrauensvollen Zusammenarbeit von Personalvertretung und Schulleitung bietet.**

Lassen Sie uns also gemeinsam diesen Weg beschreiten, um einen engagierten Beitrag zur Berufszufriedenheit möglichst aller Kolleginnen und Kollegen zu erreichen.

*Jörg Pfeiffer*

## Unsere Themen in der Übersicht

	Seite
<u>Was verdienen eigentlich angestellte Lehrkräfte?</u>	4 – 6
<u>Drei Stunden mehr - im Monat oder in der Woche?</u>	6 – 7
<u>Wer fördert, wenn keine Förderlehrkräfte kommen?</u>	7
<u>Altersteilzeit! Was ist, wenn ich da was ändern möchte?</u>	8
<u>Wieso zahle ich meine Schulfahrten selbst?</u>	9
<u>Mit 45 Jahren noch Beamtin werden?</u>	10
<u>Wozu haben wir einen Personalrat gewählt?</u>	10 – 11
<u>Und wer leitet jetzt unsere Schule?</u>	12
<u>Wie wird man eigentlich Schulleiter/in?</u>	12 -13
<u>Wie krieg ich meine HS-Ansparstunden zurück?</u>	13
<u>Warum muss ich eine Zielvereinbarung unterschreiben?</u>	14
<u>Kommt die Feuerwehr jetzt, wenn es „brennt“?</u>	15
<u>Was ich schon immer mal wissen wollte</u>	16 – 17
<u>Kann ich mich auch mal an den BPR wenden?</u>	18

### aktuelle Nachricht aus dem BPR

Bedingt durch die Landtagswahlen im Frühjahr diesen Jahres ist unsere Kollegin, Heike Kugler, in den saarländischen Landtag übergewechselt. Wir wünschen Heike Kugler auf diesem Weg viel Erfolg mit der saarländischen (Bildungs-)Politik.

Für Sie ist seit 1.2.2010 als Vollmitglied Esther Kiefer nachgerückt. Wir danken für Ihre Bereitschaft, mitten im Schuljahr in unser Gremium überzuwechseln.



„EXTRABLATT“<sup>66</sup>

Achtung! Diesen Mitteilungen haben wir eine Information für die Kolleginnen und Kollegen beigelegt, die sich z.Z. im vorläufigen Ruhestand befinden. Bitte reichen Sie dieses Schreiben in Zusammenwirken mit Ihrer Schulleitung an diese Kolleginnen und Kollegen, die aktuell nicht mehr im Dienst sind, weiter.

## Was verdienen eigentlich angestellte Lehrkräfte?

Diese Frage ist nicht leicht zu beantworten. Seit der BAT vom TV-L (Tarifvertrag der Länder) abgelöst wurde, ist die Festlegung des Entgelts willkürlicher geworden.

Das Entgelt einer nach TV-L beschäftigten Lehrkraft richtet sich nach **Entgeltgruppe** und **Entgeltstufe**. Die Entgeltgruppe wird nach der jeweiligen Ausbildung und dem Einsatz festgelegt. Lehrkräfte mit voller Ausbildung oder 1. Prüfung als Grund- und Hauptschullehrer, die im Unterricht eingesetzt sind, erhalten Entgeltgruppe 11. Für die Festlegung der Entgeltstufe können vorangegangene Beschäftigungen angerechnet werden.

Beim Abschluss von Verträgen nimmt die ADD zunächst eine vorläufige Einstufung vor. Die Vertragsnehmer/innen erhalten einen Erklärungsvordruck, auf dem sie ihre bisherigen berufsspezifischen Beschäftigungen auflisten. Auf dieser Grundlage nimmt die ADD die endgültige Einstufung vor. Dabei werden „einschlägige Berufserfahrung“ und/oder „förderliche Zeiten“ bei der Stufenfestsetzung berücksichtigt. Einschlägige Berufserfahrung liegt vor, wenn die frühere Tätigkeit im Wesentlichen fortgesetzt wird, also wenn z.B. vorher schon Vertretungsverträge bestanden haben. Als förderliche Zeiten *können* alle Tätigkeiten im pädagogischen Bereich anerkannt werden, die für die vorgesehene Beschäftigung förderlich sind. Diese Anerkennung liegt im Ermessen der ADD.

**Einschlägige Berufserfahrung**, die beim *selben* Arbeitgeber erworben wurde, muss mindestens ein Jahr ununterbrochen bestanden haben und darf nicht länger als 6 Monate vor Vertragsbeginn zurückliegen. Die Berücksichtigung erfolgt analog der Stufenlaufzeit (s.u.). So führt beispielsweise ein Jahr ununterbrochene Beschäftigung beim *selben* Arbeitgeber zur Einstufung in Stufe 2, drei Jahre Berufserfahrung führen zu Stufe 3, etc.

**Einschlägige Berufserfahrung**, die bei einem *anderen* Arbeitgeber erworben wurde und mindestens ein Jahr beträgt, führt zur Einstufung in Stufe 2. Eine höhere Einstufung für Zeiten bei einem anderen Arbeitgeber ist für Vertragsabschlüsse vor dem 31.01.2010 nicht möglich. Erst für Vertragsabschlüsse ab dem 31.01.2010 gilt eine Neuregelung. Ab dann erfolgt eine *maximale* Zuordnung in Stufe 3, wenn drei Jahre oder mehr einschlägiger Berufserfahrung vorliegen. Die Einschränkung, dass die Beschäftigung höchstens 6 Monate zurückliegen darf, besteht hier *nicht*. Damit jedoch Zeiten beim *selben* Arbeitgeber nicht *schlechter* behandelt werden als Zeiten bei einem *anderen* Arbeitgeber, gilt: Liegen zwischen der Beschäftigung beim *selben* Arbeitgeber und dem neuen Vertragsbeginn *mehr* als 6 Monate („*schädliche Unterbrechung*“), können diese Zeiten **wie** Zeiten bei einem anderen Arbeitgeber behandelt und angerechnet werden.

Wenn eine Berücksichtigung der angegebenen Zeiten als einschlägige Berufserfahrung nicht möglich ist (z.B. weil sie nicht ununterbrochen bestanden haben), **kann** die ADD diese Zeiten als **förderliche Zeiten** anerkennen. Diese Anerkennung ist eine Kann-Bestimmung und liegt im Ermessen der ADD. Der BPR hat erreicht, dass eine Anerkennung förderlicher Zeiten in der Regel stattfindet. Werden förderliche Zeiten von einem Jahr anerkannt, erfolgt die Zuordnung in Stufe 2, drei Jahre förderliche Zeiten führen zu Stufe 3, sechs Jahre zu Stufe 4. Durch Anerkennung als förderliche Zeiten ist oft eine höhere Einstufung möglich als durch Anerkennung als einschlägige Berufserfahrung. Dem BPR ist es in vielen Fällen gelungen, die günstigere Berücksichtigung für die Betroffenen zu erwirken.

Der **Vorbereitungsdienst** (LAA-Zeit) wird weder als einschlägige Berufserfahrung noch als förderliche Zeit gezählt, wird aber im Umfang von 6 Monaten auf die sogen. Stufenlaufzeit in Stufe 1 angerechnet, d.h. der Vertragsnehmer kommt bereits nach einem halben Jahr (statt nach einem ganzen Jahr) in Stufe 2. Achtung: **Dies gilt nur für neu abgeschlossene Verträge ab dem 01.03.2009.**

Bei der endgültigen Einstufung sowie bei Vertragsverlängerungen gelten folgende **Stufenlaufzeiten**:

Nach einem Jahr in Stufe 1 erreicht der Vertragsnehmer: Stufe 2,  
nach 2 Jahren in Stufe 2: Stufe 3  
nach 3 Jahren in Stufe 3: Stufe 4  
nach 4 Jahren in Stufe 4: Stufe 5  
nur für Entgeltgruppen 2 bis 8: nach 5 Jahren in Stufe 5: Stufe 6.

Eine weitere Möglichkeit einer höheren Einstufung bietet die **Vorweggewährung von Stufen**. Hierbei erhält der Vertragsnehmer ab Vertragsbeginn das Entgelt der höheren gewährten Stufe und zwar so lange, bis er regulär diese Stufe erreicht hat (vgl. Stufenlaufzeiten). Die Vorweggewährung stellt eine *Ausnahmeregelung* dar und muss vom Schulrat/ der Schulrätin beantragt werden.

Bei der Zuordnung zu einer Stufe (endgültige Einstufung oder Neueinstufung nach schädlicher Unterbrechung) verbleibt in vielen Fällen eine „**Restzeit**“. Wenn ein Vertragsnehmer z.B. 2 ½ Jahre einschlägige Berufserfahrung vorweist, wird er in Stufe 2 eingestuft, da mindestens 12 Monate berücksichtigungsfähiger Zeiten vorliegen. Die darüber hinaus bereits gearbeiteten 1 ½ Jahre werden *nicht* auf die Stufenlaufzeit angerechnet, sondern fallen in der Anrechnung komplett weg. D.h. der Betroffene gelangt nicht nach einem halben Jahr in Stufe 3, sondern erst nach 2 Jahren, da er die gesamte Laufzeit von Stufe 2 neu durchlaufen muss.

#### „**Altfälle**“:

Das Bundesverwaltungsgericht hat 2008 entschieden, dass der BPR auch bei der Festlegung der Entgeltstufen zu beteiligen ist. Daher legt die ADD dem BPR derzeit auch in der Vergangenheit abgeschlossene Verträge („Altfälle“) erneut vor, um die endgültige Einstufung *rückwirkend* festzulegen. Dabei werden nur Zeiten angerechnet, die *vor* dem Datum der endgültigen Einstufung erworben wurden. Mittlerweile ist der Vertragsnehmer in der Regel bereits in einer höheren Stufe angekommen.

*Beispiel: Ein Vertragsnehmer wird rückwirkend ab 01.02.2008 in Stufe 1 eingestuft. Wurde er seitdem weiterbeschäftigt, befindet er sich seit dem 01.02.2009 bereits in Stufe 2. Die rückwirkende endgültige Einstufung in Stufe 1 ist dennoch erforderlich, da zum damaligen Zeitpunkt eine Mitbestimmung des BPR wegen der noch ungeklärten Rechtslage nicht erfolgte und jetzt nachgeholt wird.*

#### **Schädliche und unschädliche Unterbrechungen:**

**Ein einziger Arbeitstag** stellt nach derzeitiger Rechtsauffassung der ADD bereits eine schädliche Unterbrechung dar in folgenden Fällen:

- Vorangegangene Beschäftigungen sind nicht mehr *ununterbrochen* und werden daher nicht vollständig als „einschlägige Berufserfahrung“ bei der Stufenfestlegung angerechnet. Nur die letzte ununterbrochene Arbeitsphase wird berücksichtigt.
- Bei Vertragsverlängerungen entsteht durch die Unterbrechung ein **neuer Vertrag**, d.h. die erreichte Stufe bleibt erhalten, die Stufenlaufzeit jedoch beginnt neu und die bisher in einer Stufe erworbenen Restzeiten fallen weg. Es ist daher äußerst wichtig, dass die Beschäftigten selbst und die ÖPRe darauf achten, dass diese Unterbrechung bei Anschlussverträgen vermieden wird.

Die Unterbrechung der Beschäftigung **von mehr als einem Monat** führt bei aus BAT übergeleiteten Vertragsnehmern dazu, dass der Überleitungsstatus mit den damit verbundenen Vorteilen verloren geht. Es erfolgt ein neuer Vertragsabschluss nach TV-L.

**Mehr als 6 Monate Unterbrechung** zwischen der letzten Beschäftigung und dem neuen Vertrag führen bei der Anrechnung einschlägiger Berufserfahrung dazu, dass für Verträge vor dem 31.01.2010 nur maximal Stufe 2 erreicht werden kann, für Verträge ab dem 31.01.2010 maximal Stufe 3, auch wenn viele Jahre Berufserfahrung erworben wurden.

**Unschädliche Unterbrechungen** sind hingegen:

- Tage ohne Dienstleistungen (Wochenenden, Feiertage)
- Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit (bis 39 Wochen)
- Unterbrechungen, die ausschließlich durch einen Ferienabschnitt bedingt sind
- Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz
- Unterbrechungen wegen Elternzeit (wird nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet)

### Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder - Lehrer

€	1	2	3	4	5	6
<b>E 5</b>	1810.60	2008.65	2112.89	2211.91	2290.09	2342.20
<b>E 6</b>	1893.99	2102.46	2206.70	2310.93	2378.69	2451.65
<b>E 8</b>	2065.98	2295.30	2399.53	2498.56	2608.01	2675.76
<b>E 9</b>	2206.31	2451.26	2576.35	2920.33	3191.34	
<b>E 10</b>	2503.38	2784.82	2998.50	3212.19	3618.71	
<b>E 11</b>	2602.41	2889.06	3102.74	3425.87	3894.93	

Gültigkeit der Tabelle: 01.03.2010 - 31.12.2010

Henny Weber / Beate Kling



### Drei Stunden mehr – im Monat oder in der Woche?

Was versteht man eigentlich unter Mehrarbeit?

**Unter Mehrarbeit im Schuldienst versteht man Unterricht, der über das persönliche Regelstundenmaß hinausgeht.**

Für Verwirrung in den Schulen sorgt hier offensichtlich die einschlägige Bestimmung des LBG (Landesbeamtengesetz). Hier heißt es wörtlich:  
*„Der Beamte ist verpflichtet, ohne Vergütung über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus, Dienst zu tun, wenn **zwingende dienstliche Verhältnisse** dies erfordern und sich die **Mehrarbeit auf Ausnahmefälle** beschränkt“[(LBG § 80(2))]*

**Dies bedeutet in der Praxis, dass unentgeltliche Mehrarbeit nur die absolute Ausnahme sein darf.**

Mehrarbeit ist- wenn überhaupt auf Grund der obigen Formulierung - **nur am ersten Tag** eines **plötzlichen, unvorhersehbaren** Fehlens einer Lehrkraft zulässig.  
Für **vorhersehbaren** Vertretungsbedarf muss der Unterricht durch Änderungen des Stundenplanes umorganisiert werden.

Wichtig ist anzumerken, dass grundsätzlich **jede Anweisung von Mehrarbeit** nach LPersVG §80 (2), Ziffer 6 der **Mitbestimmung des Personalrates** unterliegt.  
Ist eine Mehrarbeit **ohne Mitbestimmung** des Personalrates erfolgt, greift § 74(1) des LPersVG: *„Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung unterliegt, kann sie nur mit seiner Zustimmung getroffen werden. Ist das Mitbestimmungsverfahren nicht oder nicht*

*ordnungsgemäß durchgeführt worden und stimmt der Personalrat bei nachgeholter Befassung nicht zu, ist die Maßnahme, soweit nicht zwingende gesetzliche Bestimmungen entgegenstehen, rückgängig zu machen“*

Außerdem ist die Schulleitung **zwingend gehalten, Mehrarbeit „ gleichmäßig auf die Lehrkräfte der Schule zu verteilen“**. ( VV des MBFJ vom 29.05.2002)

**Alleine diese Bestimmung** macht die Anordnung von **Mehrarbeit** ohne Zustimmung der betroffenen Lehrkraft in der vollen Halbtagschule **unmöglich**, weil folgende Kriterien mitberücksichtigt werden müssen:

- Lehrkräfte ab dem vollendeten 55. Lebensjahr dürfen nur mit ihrem Einverständnis zu Mehrarbeit herangezogen werden.
- Vollzeitkräfte (25 Std.) können in der vollen Halbtagschule nicht zu Mehrarbeit herangezogen werden, weil ihr Stundendeputat über der normalen Unterrichtszeit der Schülerinnen und Schüler liegt.
- Beamtete Teilzeitkräfte dürfen nur zu Mehrarbeit anteilmäßig zu den Vollzeitkräften herangezogen werden.
- Mehrarbeit für schwangere und stillende Lehrerinnen ist nicht zulässig.
- Schwerbehinderte Lehrkräfte dürfen nur mit ihrer Zustimmung zu Mehrarbeit herangezogen werden.
- Lehrkräfte mit verminderter (§ 11 LehrArbZVO) oder begrenzter (§ 56a LBG) Dienstfähigkeit **dürfen nicht** zu Mehrarbeit herangezogen werden.
- Nicht verbeamtete Teilzeitlehrkräfte können **grundsätzlich nicht zu nicht vergüteter** Mehrarbeit herangezogen werden (Verletzung des Tarifvertrages).

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass **Mehrarbeitsstunden** für notwendige Unterrichtsvertretungen in der Grundschule so gut wie **nicht vorkommen dürfen**. Vertretungen können somit beispielsweise durch **Verlegung von Unterricht, Kursauflösungen**, oder durch **Ausgleich von jeder Mehrarbeitsstunde** (+/- Stunden) organisiert werden.

Wichtig scheint uns noch- um jegliche Missverständnisse auszuräumen- die Feststellung, dass **Unterrichtsstunden über das persönliche Regelstundenmaß hinaus, die vor- oder nachgehalten** (somit vergütet werden), **keine Mehrarbeit** im Sinne der oben gemachten Ausführungen sind.

Hubertus Kunz



## **Wer fördert, wenn keine Förderlehrkräfte kommen?**

Schwerpunktschulen haben es besonders schwer.

Sie bieten gemeinsamen Unterricht für behinderte und nicht behinderte Schülerinnen und Schüler an. Um diesem Angebot pädagogisch gerecht zu werden, arbeiten die Grundschulkollegen mit Förderschullehrkräften und Pädagogischen Fachkräften (PF) zusammen.

Die SPS brauchen also eine adäquate Lehrerversorgung im Grundschulbereich und genügend Fachpersonal aus dem Förderschulreferat.

Letzteres stellt ein Problem dar. Wie wir alle wissen, stehen die Förderschulen, die ja die SPS mit den vorgesehenen Förderlehrer- und PF Wochenstunden versorgen müssen, selbst äußerst knapp da an Personal. „Woher nehmen und nicht stehlen?“ ist oftmals die Devise.

In solchen Situationen, taucht die Frage auf, wer fördert aber dann die beeinträchtigen Schülerinnen und Schüler, wenn keine Förderlehrkräfte oder PF's kommen?  
Antwort: Natürlich die Lehrer, die da sind ! Und das sind meist unsere Grundschulkollegen!  
Aber auch für die betroffenen Kinder, die ja ein Anrecht haben auf spezielle und fachgerechte Förderung, wirkt sich dieser Versorgungsmangel aus.

Die Zuweisungen aus dem Förderschulbereich für die Grundausrüstung und die Rucksackstunden der I- Kinder waren sowieso schon von Anfang an durch das Ministerium sehr knapp bemessen worden.

Offenbar sieht man nun in Mainz ebenfalls, dass sich an dieser Situation etwas ändern muss. Deswegen ist eine Änderung bei der Berechnung zustehender Förderstunden von Förderlehrer- und PF- Wochenstunden erfolgt. Erstmals wird diese Berechnung im aktuellen Vorläufigen Gliederungsplan für das Schuljahr 2010/11 angewandt.

Das heißt, dass die sogen. "Rucksackstunden" als auch die sogen. Grundausrüstung gestrichen und durch einen Multiplikationsfaktor ( 0,3 Primarstufe, Faktor in FÖLWStd. ) bezogen auf die Gesamtschülerzahl ersetzt wird. Daraus errechnet sich die neue PAUSCHALE, diese bezieht sich auf den Vollausbau als Schwerpunktschule.  
In den neuen Gliederungsplänen findet man nun folgende Begriffe:

- PAUSCHALE: Bezeichnung für die sich rechnerisch ergebende Zuweisung
- BUDGET: Bezeichnung für das aktuelle SOLL  
(einschließlich Zuschlag f. besonders begründete pädagogische Konzepte)

Der Grad des Ausbaus als SPS wird für jedes Schuljahr ermittelt, und zwar auf der Grundlage der für die Einzelschule festgelegten erwarteten Gesamtzahl der SchülerInnen mit sonderpädagogischem Förderbedarf. Diese Zahl wird zwischen Schule und ADD abgestimmt; sie berücksichtigt auch ggf. eine spezifische Situation der Einzelschule und wird im Gliederungsplan festgehalten.

Die Schulen haben künftig die Entscheidungskompetenz, die als Budget ermittelte Personalressource als Stunden von Förderschullehrkräften oder von PF's einzusetzen.

Auch wenn der HPR keine Einwände hatte, so befürchten wir in der Umsetzung dieses neuen Modells, dass den Schulen "unter dem Strich" in der Praxis weniger Stunden statt mehr zugeteilt werden. Wir sind auf die ersten Erfahrungsberichte aus den Schulen sehr gespannt.

Die ÖPR der Schwerpunktschulen bitten wir, sich einmal Vergleichsberechnungen – altes Modell / neues Modell – durch die Schulleitung vorlegen zu lassen und uns dann zu berichten.

*Iris Segrodnik*



## **Altersteilzeit! Was ist, wenn ich da was ändern möchte? (und evtl. notwendige Rückabwicklung)**

Die Altersteilzeit (ATZ) kann von allen Kolleginnen und Kollegen, die das 55. Lebensjahr zu Beginn der ATZ vollendet haben, beantragt werden. Bei Lehrkräften beginnt die ATZ jeweils zum Anfang eines neuen Schuljahres. Antragsfrist ist der 01.02. eines Jahres. Die Altersteilzeit kann als Blockmodell, als Teilzeit oder als Kombination von beiden gewählt werden. Die **Form** muss bei der Antragstellung **verbindlich** gewählt werden.



Das Blockmodell besteht zur Hälfte der Altersteilzeit aus der Arbeits- oder Ansparphase und zur anderen Hälfte aus der Freistellungsphase. Beim Teilzeitmodell wird die Arbeitszeit bis zur Pensionierung auf die Hälfte des Regelstundenmaßes reduziert.

Beim Kombinationsmodell kann man Block und Teilzeitmodell so kombinieren, dass beispielsweise die Freistellungsphase zum Ende eines Schuljahres und nicht zum Halbjahr beginnt.

Es häufen sich die Fälle, dass Kolleginnen und Kollegen, die sich in der Altersteilzeit befinden, diese **nachträglich** etwa vom Blockmodell in echte Teilzeit oder umgekehrt umwandeln bzw. beides kombinieren wollen. Dies wird von der ADD sehr restriktiv gehandhabt.

Problemlos wird das Blockmodell der ATZ nur bei nachträglich **festgestellter begrenzter Dienstfähigkeit** (nach § 56a LBG) in echte Teilzeit umgewandelt. In allen anderen Fällen lehnt die Dienststelle eine nachträgliche Umwandlung der ATZ in der Regel ab.

Nur in absoluten Härtefällen, die als Einzelfall geprüft werden, war die ADD bisher bereit die ATZ rückgängig zu machen. Sollte jedoch ein Kollege oder eine Kollegin während der Aktivphase der ATZ (Ansparphase), dienstunfähig werden und somit in den Ruhestand versetzt werden, wird die ATZ grundsätzlich rückabgewickelt.

Das heißt, das im Vergleich zu einer Vollzeitkraft „zu wenig“ bezahlte Gehalt wird von der OFD in einer Summe nachgezahlt. Dies hat jedoch den Nachteil, dass dieser Betrag in dem Jahr der Auszahlung voll versteuert werden muss. Dies führt in der Regel durch die Steuerprogression zu erheblichen Einbußen im Vergleich zu einer „normalen“ Bezahlung.

*Hubertus Kunz*



## **Wieso zahle ich meine Schulfahrten selbst?**

Die Ausstattung der Schulen in Rheinland-Pfalz mit Mitteln zur Erstattung der Reisekosten bei Schulfahrten ist eine unendliche Geschichte. Seit vielen Jahren beklagen die betroffenen Kolleginnen und Kollegen an den Schulen, dass die per Budget zugewiesenen Gelder viel zu gering sind und bei weitem nicht den tatsächlichen Bedarf decken. Diese Klagen führten im Jahr 2009 sogar zu einer Anfrage im Landtag von Rheinland-Pfalz.

Der Bezirkspersonalrat hat sich am 25. November 2009 vom zuständigen Referat der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion in Trier über die diesjährige Inanspruchnahme der Reisekosten für Schulfahrten informieren lassen.

Zunächst wurde mitgeteilt, dass seit Einführung der Budgetierung im Jahr 2003 die Gesamtmittel für alle Schularten von 320.000 € auf 460.000 € aufgestockt wurden. Das sind immerhin mehr als 40 %. Gleichzeitig sind in den vergangenen Jahren immer wieder große Beträge an die Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion zurückgegeben worden. Bis zum 25. November 2009 war das allein bei den Grundschulen ein Betrag von fast 40.000 €. Das ist etwa die Hälfte der zugewiesenen Mittel.

Eine Erklärung dafür ist, dass das den einzelnen Schulen zugewiesene Budget von 14,50 € pro Klasse die tatsächlichen Reisekosten nur zu einem ganz geringen Teil abdeckt und die Kolleginnen und Kollegen wegen des großen Aufwandes bei der Beantragung auf die Beträge freiwillig verzichten. So fließen aus vielen, vor allem kleinen Schulen bis Oktober eines Jahres Mittel wieder an die ADD zurück.

Diese zurückgegebenen Gelder stehen für die Begleichung der tatsächlich angefallenen Kosten zur Verfügung. Voraussetzung ist, dass über die jeweilige Schule ab Oktober eines Jahres Anträge auf volle Kostenerstattung gestellt werden. In den vergangenen Jahren wurden diese Anträge immer komplett erstattet. Davon konnte sich der BPR anhand der vom

Referat vorgelegten Listen selbst überzeugen. Im Jahr 2009 wurden bis Ende November 53 Grundschulen die gesamten Reisekosten ausgezahlt.

Mit Schreiben vom 04. Januar 2010 hat die Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion dem BPR mitgeteilt, dass 25 % aller Grundschulen keinen Antrag auf Erstattung der tatsächlich entstandenen Kosten gestellt haben. Für das Jahr 2009 sind somit etwa 26.000 € Restmittel übriggeblieben. Auch bei den anderen Schularten sind nicht alle Gelder ausgeschöpft worden. Fast 70.000 € sollen daher in das nächste Haushaltsjahr übertragen werden.

Nach Auskunft des zuständigen Referates ist eine weitere Aufstockung der Gesamtmittel nur dann möglich, wenn alle Mittel für ein Jahr verbraucht worden sind. Dies war bisher noch nie der Fall.

*Bernhard Schug*



## **Mit 45 Jahren noch Beamtin/Beamter werden?**

Am 27. Oktober hat der Ministerrat RLP beschlossen, die Verbeamtungsgrenze auf 45 Jahre anzuheben. Lt. Auskunft des Finanzministeriums können die Dienststellen des Landes im Rahmen einer Vorgriffsregelung sofort Landesbedienstete bis zur Vollendung ihres 45. Lebensjahrs in das Beamtenverhältnis übernehmen.

Nachdem der ADD nun auch die Ausführungsbestimmungen vorliegen, ist es jeder nach TV-L unbefristet beschäftigten Lehrkraft, die nach dem 27.10.2009 (Ministerratsbeschluss) das 45. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, dringend zu raten, umgehend einen Antrag auf Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe bei der ADD zu stellen. Hiermit schließen Sie mögliche Ausschlussfristen aus.

Auf unseren Hinweis hin, haben die Referatsleitungen ihrerseits geprüft, welcher Personenkreis hierfür in Frage kommt, um Fristversäumnisse möglichst auszuschließen. Auch haben wir nachgefragt, ob es u.U. noch Kolleginnen und Kollegen gibt, die sich – obwohl rechtlich zulässig – z.Z. nur in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis befinden. In einigen wenigen Fällen konnten wir so die Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis erreichen bzw. anregen.

Sollten Sie also zum Kreis der Betroffenen gehören und noch keinen schriftlichen Antrag auf Übernahme ins Beamtenverhältnis gestellt haben, so raten wir Ihnen, dies unverzüglich nachzuholen.

*Hubertus Kunz*



## **Wozu haben wir einen Personalrat gewählt?**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
wir möchten uns recht herzlich bei Ihnen für Ihr Vertrauen bedanken und hoffen, dass wir uns in den nächsten 4 Jahren für Sie und Ihre Anliegen erfolgreich (so wie in den letzten Jahren) einsetzen können.

Im Rückblick auf die vergangene Wahl danken wir im Besonderen den örtlichen Wahlvorständen für ihren Einsatz.

Nach der Wahl ist vor der Wahl.

Ihre zum Teil sehr engagierten Rückmeldungen haben wir zusammengefasst und in einem Bericht an die Gewerkschaften und Verbände weitergeleitet. Diese Ihre Erfahrungen werden in den neuen Handreichungen Eingang finden, damit mit Ihrer Unterstützung das Wahlprozedere 2013 reibungsloser verlaufen kann.

Allerdings haben wir auch erfahren müssen, dass es nahezu 200 kleine Grundschulen gibt, die keinen eigenständigen ÖPR wählen durften, sondern diesen gemeinsam mit benachbarten Grundschulen gebildet haben. Sorge dagegen bereitet uns die Tatsache, dass viel zu viele Grundschulen von der Möglichkeit der ÖPR-Wahl keinen Gebrauch gemacht haben. Dies hat uns nicht nur zu den nachdenklichen Äußerungen in unserem Vorwort veranlasst, sondern wir wollen deswegen einmal provokativ Vertreter der Pro- und Kontra-Fraktionen zu Wort kommen lassen.

### Pro ÖPR

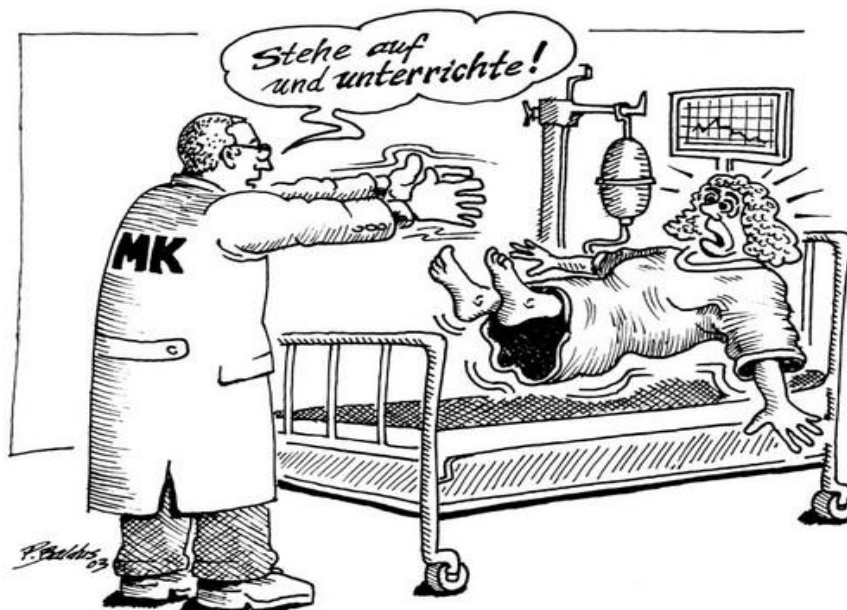
- wir haben einen ÖPR gewählt, damit der die „Freud & Leid“ Kasse verwalten kann
- unser ÖPR macht regelmäßig Krankenbesuche und berichtet dann auch dem Schulleiter
- früher hat unser ÖPR sogar Betriebsausflüge (die sind ja gestrichen?) organisiert; jetzt machen wir eben einen Stammtisch
- auf unseren ÖPR sind wir besonders stolz, weil er die Verabschiedungen älterer Kolleginnen so toll gestaltet

### Kontra ÖPR

- unsere Schulleitung macht ohnehin alles ganz prima
- ich habe keine Probleme
- wenn ich doch mal ein Problem habe, löse ich das selbst
- an unserer Schule wollen wir keine gewerkschaftlichen Querulanten
- was sollen wir denn noch alles machen?
- bei uns kommen die Kinder immer zuerst!
- wir sind eben Beamte (fast alle) und haben einfach zu gehorchen
- wir sind Lehrkräfte und keine „Rechtshansel“

Wir werden in den nächsten Tagen und Wochen über die zuständigen Schulaufsichtsbeamten einmal gezielt nachfragen, aus welchem Grund keine örtlichen Interessenvertretungen gewählt wurden. In dieser Frage sehen wir nicht zuletzt aber auch die jeweiligen Schulleitungen in der Pflicht, sich für die Einhaltung von rechtlichen Vorgaben ggf. stärker einzusetzen.

Hildegard Schäfer / Marianne Roesner



## Und wer leitet jetzt unsere Schule?

Gerade an den kleineren Grundschulen häufen sich die Fälle, dass Schulleitungsstellen nicht (mehr) besetzt sind, aber der Schulbetrieb trotzdem ungestört weiterlaufen soll.

Bis zur Wiederbesetzung der Schulleitungsstelle greift die ADD nicht selten auf eine Bestimmung aus der Dienstordnung zurück, die nach Auffassung des Bezirkspersonalrats Grundschulen hierfür nicht gedacht ist:

### *2.12 Bei **Verhinderung** des Schulleiters übernimmt seine Vertretung*

#### *2.12.1 außerhalb der Ferien in dieser Reihenfolge:*

- 1. der ständige Vertreter,*
- 2. der Studiendirektor bzw. der 2. Realschulkonrektor bzw. der 3. Konrektor bei der Schulleitung,*
- 3. der dienstälteste hauptamtliche Lehrer. Bei gleichem Dienstalter entscheidet das Lebensalter;*

#### *2.12.2 während der Ferien der ständige Vertreter, der Studiendirektor bzw. der 2. Realschulkonrektor bzw. der 2. Konrektor bei der Schulleitung oder ein vom Schulleiter im Benehmen mit dem Personalrat beauftragter Lehrer*

Wenn demnach eine Schulleitungsstelle nicht besetzt ist, kann u.E. auch von keiner Verhinderungsververtretung die Rede sein. Dennoch erfolgt in diesen und vergleichbaren Fällen eine formlose Benennung der dienstältesten Lehrkraft durch die zuständige Schulaufsicht.

Da es in der Vergangenheit dabei immer wieder zu Missverständnissen und unklaren Auskunftslagen gekommen ist, hat die Referatsleitung Grundschulen in Trier auf unsere Bitte hin erstmals ein Papier zusammengestellt, aus dem hervorgeht, wie diese Benennung erfolgt und welche erweiterten Rechte und Pflichten die dienstälteste Lehrkraft damit dann zu übernehmen hat.

In nur sehr eng umgrenzten Ausnahmefällen, die der Prüfung im Einzelfall bedürfen, kann sich eine Lehrkraft dieser sicher schwierigen Aufgabe entziehen. Mitglieder des Schulpersonalrats sind wegen des erkennbaren Interessenkonflikts von der Benennung ausgenommen. Es sei denn, sie stimmen der Aufgabe ausdrücklich zu und lassen für die Dauer ihrer „Schulleitungsfunktion“ die Aufgabe als ÖPR ruhen.

Sollte in absoluten Ausnahmefällen der/die Dienstälteste nicht zur Verfügung stehen, so ist die Schulaufsicht darum bemüht, eine andere Lehrkraft – mit deren Zustimmung – für diese vorübergehende (?) Aufgabe zu gewinnen. In diesen Fällen ist der Bezirkspersonalrat im Wege der Mitbestimmung zu beteiligen. Durch diesen erfolgt dann auch eine entsprechende schriftliche Nachfrage bei den Betroffenen bzw. dem ÖPR.

Sobald das neue Infopapier zur sogen. „Dienstältestenregelung“ in allen ADD Außenstellen abschließend beraten wurde, wird dieses künftig als Beratungs- und Informationsgrundlage den Schulen zur Verfügung stehen.

*Jörg Pfeiffer*



## Wie wird man eigentlich Schulleiter/in?

Es mag unterschiedlichste Gründe geben, warum es der ADD zunehmend schwerer fällt, Schulleitungsstellen zeitnah bzw. überhaupt zu besetzen. Vorbei jedenfalls die Zeiten, wo die Dienststelle eine echte Auswahl zwischen unterschiedlichen BewerberInnen hatte.

Aus Anfragen an uns erkennen wir aber auch, dass an den Schulen viel zu wenig bekannt ist, welche Voraussetzungen man erfüllen muss, um sich (erfolgreich) bewerben zu können.

In den Amtsblättern des Landes Rheinland-Pfalz werden diese sogen. Funktionsstellen regelmäßig unter der Rubrik „Stellenausschreibungen“ ausgeschrieben. Dabei wird auch auf die wesentlichen, formalen Voraussetzungen für eine Bewerbung verwiesen.

Bezüglich der sogen. Bewerbungsfrist gilt, dass Bewerbungen solange abgegeben werden können, bis das eigentliche Auswahlverfahren begonnen hat. In der Praxis ist das auch noch nach der angegebenen 4-Wochen-Frist möglich.

Außerdem hat die ADD ein sogenanntes Kompendium verfasst, in dem alle relevanten Fragen als auch die Überprüfungsmodalitäten für FunktionsstellenbewerberInnen zusammengefasst sind. Vom Präsidenten der ADD Trier hat der BPR Grundschulen schon im August letzten Jahres die Zusage erhalten, dass den interessierten BewerberInnen dieses Kompendium durch die Schulaufsicht vorgelegt werden soll.

Die Erfahrungen der letzten Jahre haben uns aber auch gezeigt, dass die tatsächlichen Anforderungen an die Rolle eines Schulleiters/einer Schulleiterin längst nicht mehr mit der allgemein üblichen Ausbildung einer Lehrkraft zu erfüllen sind. Auch wir vertreten deswegen die Auffassung, dass als Bewerbungsvoraussetzung längst eine zusätzliche Ausbildung zum „Beruf“ des Schulleiters/der Schulleiterin erfolgen müsste. Personalführung, Finanzfragen, Arbeitsrecht usw. um nur einige Bereiche zu nennen, haben zunehmend an Bedeutung gewonnen. Das bisherige Prinzip des „learning by doing“ hat sich schon lange nicht mehr bewährt und bedarf dringend einer qualifizierenden Neufassung. Wer sich dieser völlig neuen Aufgabe stellt, sollte nicht nur über eine umfassende berufliche Grundlage verfügen, sondern auch aufgrund seiner Lebenserfahrung in der Lage sein, diese zunehmend wichtige Aufgabe als LeiterIn einer Schule erfolgreich zusammen mit dem Kollegium umzusetzen.

Wenn es politisch gewollt ist, dass Schulen verstärkt in die Autonomie „entlassen“ werden, dann muss durch eine entsprechende Ausbildung und Schulung auch dafür Sorge getragen werden, dass es sowohl qualitativ als auch quantitativ an BewerberInnen nicht mangelt.

*Jörg Pfeiffer*



## **Wie krieg ich meine HS-Ansparstunden zurück?**

Mit Beginn des Schuljahres 1999/2000 bis zum Ende des Schuljahres 2006/2007 waren alle Lehrkräfte an den Hauptschulen und Regionalen Schulen verpflichtet, über die Unterrichtsverpflichtung hinaus wöchentlich eine Unterrichtsstunde mehr zu erteilen. Voraussetzung war, dass sie bis zum Schuljahr 1999/2000 das fünfzigste Lebensjahr noch nicht vollendet hatten.

Die Unterrichtsstunden, die in der Ansparphase zusätzlich erteilt wurden, wurden einem Ansparkonto gutgeschrieben und können seit dem Schuljahr 2007/2008 durch die Herabsenkung der wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung ausgeglichen werden.

Die Schulleitungen waren gehalten, auf einem Dokumentationsbogen die Erbringung der Ansparstunden festzuhalten. Dabei wurde die Erfüllung der Ansparverpflichtung jeweils auf der Basis voller Schulhalbjahre erfasst. Die Schulen sind verpflichtet, die Dokumentationsbögen bis zum Ende der Ausgleichsphase aufzubewahren.

Werden Kolleginnen und Kollegen an eine andere Schule versetzt, sind die Nachweise an die aufnehmende Schule weiterzugeben. Dies gilt insbesondere bei Versetzungen an eine



Grundschule. In dieser Schulart gab es zwar keine Ansparverpflichtung, die Ausgleichphase findet dort jedoch statt.

Eine Nachfrage beim zuständigen Referat der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion in Trier ergab, dass die Rückgabe der angesparten Unterrichtsstunden in dem für die Lehrkräfte an Grundschulen gültigen Regelstundenmaß von 50 Minuten erfolgen.

*Bernhard Schug*



## **Warum muss ich eine Zielvereinbarung unterschreiben?**

Seit die AQS ihre Arbeit in unseren Schulen aufgenommen hat, gibt es immer wieder Probleme bezüglich der sogenannten Zielvereinbarungen.

Nicht wenige Schulleitungen, insbesondere dann, wenn sie auch als sogen. Ko-ReferentInnen bei der AQS tätig sind, haben als neues Personalführungsinstrument diese Zielvereinbarung noch dazu mit verbindlichen Absprachen für sich entdeckt.

**Dazu bleibt festzuhalten, dass es in Abstimmung mit den Referatsleitungen Grundschulen in RLP keine Grundlage für verbindliche Zielvereinbarungen mit Einzelpersonen (!) gibt.**

Sollten Sie also von Ihrer Schulleitung zu einer entsprechenden Unterschriftsleistung aufgefordert werden, dann sollten Sie - ohne zu unterschreiben - unverzüglich mit dem BPR Kontakt aufnehmen. Die ÖPR sind aufgefordert, an ihren Schulen dafür Sorge zu tragen, dass solche vermeintlichen Patentlösungen nicht zum Einsatz kommen.

Diese Feststellung steht nicht im Widerspruch mit der schon immer bestehenden Möglichkeit von „Personalführungsgesprächen“ gemäß Dienstordnung.

Am Ende des AQS-Schulbesuchs steht der abschließende Bericht. Das AQS-Team stellt diesen der Schule, der zuständigen Schulaufsicht, dem Bezirkspersonalrat der ADD und dem Ministerium zur Verfügung.

Anschließend beginnt die Phase der Zielvereinbarungen. Laut AQS liegt die Verantwortung für den Prozess der Erstellung und Umsetzung der Zielvereinbarungen bei der Schulgemeinschaft. Das heißt, aufgrund der Beschlusslage der Gesamtkonferenz vereinbart die Schulleitung mit der Schulaufsicht, welche Konsequenzen die Schule aus dem Schlussbericht ziehen wird.

Auch in diesem Zusammenhang können keine Zielvereinbarungen mit Einzelpersonen abgeschlossen werden. Grundsätzlich gilt für alle Lehrkräfte die Pflicht zur Fort- und Weiterbildung. Aber es gilt auch: Der Beamte schuldet den Weg aber nicht das Ziel!

*Viola Blasius-Russy / Esther Kiefer*



## Kommt die Feuerwehr jetzt, wenn es „brennt“ ?

Wie wir alle wissen, hat das bisherige Feuerwehrsysteem nicht funktioniert. Die Feuerwehrlehrkräfte mit 19 WStd. im Beschäftigtenverhältnis standen für die Schulen selten zur Verfügung, wenn es mal „brannte“. Sie wurden nämlich für einen anderen Zweck dringend gebraucht: Bei längerfristigen Ausfällen mussten sie Klassenleitungen übernehmen und die Lücken stopfen. Damit waren sie geblockt und standen für ihre **eigentliche** Aufgabe – kurzfristige Abdeckung von temporärem Unterrichtsausfall - nicht zur Verfügung.

Dies war natürlich auch uns als BPR immer ein Dorn im Auge. Immer wieder haben wir beharrlich auf diesen Missstand hingewiesen, unsere Zustimmung verweigert und letztendlich dieses Feuerwehrsysteem für gescheitert erklärt.

Nun hat das Ministerium den Einsatz der Vertretungsreserve (Feuerwehr), die es nur im Grundschulbereich gibt, neu geregelt.

Alle Lehrkräfte, die bis zum 31.01.2010 in der Vertretungsreserve tätig waren, wurden zum 01.02.2010 auf Planstellen übernommen.

Zum letzten Mal wurden jetzt zum 01.02.2010 in ganz Rheinland-Pfalz - im Umfang von 143 Stellen - neue Lehrkräfte für die Feuerwehrtätigkeit eingestellt. Sie arbeiten 25 WStd. und stehen im Beamtenverhältnis. Ihre Tätigkeit dauert 18 Monate statt bisher 1 Jahr. Sie bekommen eine Stammschule und werden nach Weisung der Schulleitung an ausgewählten Schulen im Umkreis der Stammschule eingesetzt.

Alle anderen seit dem 01.02.2010 neu eingestellten KollegInnen mit dem Lehramt an Grund- und Hauptschulen, die überwiegend im Primarbereich eingesetzt werden, verpflichten sich nun, innerhalb der ersten 5 Schuljahre nach Einstellung für längstens ein Jahr in der Vertretungsreserve tätig zu sein. Dieses Jahr kann aber auch in 2 Schulhalbjahren abgeleistet werden. Sollte die Dienststelle keinen Bedarf für die Vertretungsreserve haben, entfällt dieser Teil der Verpflichtung.

Dadurch haben die Schulräte wesentlich breitere Auswahlmöglichkeiten und die Notwendigkeit einer Bindung in Klassenleitung müsste auf absolute Ausnahmen, die zudem mit dem BPR zu erörtern wären, beschränkt bleiben.

Nun können wir mit dieser Neuregelung nur hoffen, dass bei kurzzeitigen Ausfällen immer jemand kommt, wenn es mal „brennt“!

*Iris Segrodnik*



## **Was ich schon immer mal wissen wollte..**

Mit allen Schülerrätinnen und Schülerräten im Bereich Grundschulen haben wir in Koblenz, Neustadt und Trier über die nachfolgenden Sachverhalte Einvernehmen erzielt. Das heißt, über diese Sachverhalte wird es künftig in den Schulen mehr Klarheit geben.

### **Können Personlräte auch mehr Freistellungsstunden bekommen, als nach der sogen. Formel errechnet wird?**

**Ja!** Die sogen. Einigungsstelle vom 08.09.1993 hat dazu ausdrücklich festgehalten, dass es Aufgabe des ÖPR ist, mit der Schulleitung über ein höheres Freistellungskontingent zu verhandeln. Besondere Tatbestände wie z.B. zugeordnete Schulen, PES- und/oder GTS-Schulen sind regelmäßig Anlass, weitere Freistellungsstunden nachvollziehbar zu vergeben. Die vereinbarte höhere Stundenzahl wird im vorläufigen Gliederungsplan eingetragen. Diese weiteren Stunden werden weder aus einer der Schule zustehenden Pauschale entnommen noch gehen sie sonst zu Lasten der Schule. Sie werden im Wege der allg. Stundenversorgung der Schule angerechnet. Bei Prüfung der Gliederungspläne haben weder Referentin / Referent noch Sachbearbeiter/innen hierbei ein Recht zur Intervention oder gar Streichung.

### **Bestimmt die Schulaufsicht darüber, welche Lehrkraft zur Abordnung oder gar Versetzung „ausgewählt“ wird?**

**Nein!** Unmittelbar nach Erstellung des vorläufigen Gliederungsplans weiß das Kollegium über die voraussichtliche Personalsituation zum kommenden Schuljahr Bescheid. Wenn ein sogen. „Überhang“ erkennbar ist, schlägt die Schulleitung anhand von Kriterien, die von der Gesamtkonferenz erstellt wurden, eine bzw. mehrere Personen vor. Diese haben dann, bevor eine Meldung an die Schulaufsicht geht, die Möglichkeit, sich hierzu zu äußern. Kurzfristig entstehende Abordnungssituationen sind grundsätzlich die Ausnahme.

### **Unsere Schule hat seit Monaten keine Schulleitung mehr. Wer leitet die Schule?**

Der BPR hinterfragt seit Jahren die geübte Praxis, dass auch an Schulen, an denen die SL-Stelle nicht (mehr) besetzt ist, der sogen. „Dienstälteste“ herangezogen wird. Der BPR sieht diese Regelung gemäß Dienstordnung nur im Vertretungsfall, nicht aber im Falle einer Vakanz gegeben. Aktuell arbeitet die Dienststelle an einer Handreichung mit der wir hoffen, den komplexen Sachverhalt klären zu können. KollegInnen, die in o.a. Sinne die Schule leiten sollen, haben aber auch die Möglichkeit, diese Aufgabe abzulehnen. In solchen Fällen raten wir vorher die Kontaktaufnahme zum BPR.

### **Muss denn wirklich jede Lehrkraft bis zu 3 Stunden im Zeitraum eines Monats (unentgeltlich) zusätzlich halten?**

**Nein!** Eine solche Regelung hat es noch nie gegeben und wird es auch nicht geben. Allerdings gehört diese Behauptung zu den hartnäckigsten Legenden im Schulbereich. (vgl. hierzu auch unsere Abhandlung in diesen Mitteilungen Seite 6)

### **Meine Schulleiterin hat vom ÖPR erneut verlangt, dass er den Gliederungsplan „zwischen Tür und Angel“ unterschreiben soll, weil bereits Abgabetermin sei! Ist das so in Ordnung?**

**Nein!** Gemäß LPersVG muss die SL den Gliederungsplan (und alle folgenden Änderungen) umfanglich mit dem ÖPR erörtern. Dazu gehört, dass der ÖPR in die Planung mit einbezogen wird. Der gesamte Gliederungsplan wird dem ÖPR ausgedruckt zum Verbleib vorgelegt und z.B. im Rahmen einer ÖPR-Sitzung mit ihm erörtert. Erst danach kann der ÖPR zur Unterschriftleistung aufgefordert werden. Aus gegebenem Anlass kann der ÖPR aber auch seine Unterschrift verweigern. Der BPR überprüft die Rückmeldungen an die ADD in jedem Fall.



**Da wir eine GTS sind, erwartet unsere SL, dass wir sowohl die ÖPR-Sitzungen als auch die Personalversammlung außerhalb der unterrichtsgebundenen Arbeitszeit abhalten.**

Auch an einer GTS gibt es keine anderen Rechtsgrundlagen als an jeder Halbtagschule. Das heißt, der ÖPR-Vorsitzende bestimmt den Zeitpunkt der ÖPR-Sitzung als auch der Personalversammlung. Im Rahmen der Freistellungsverhandlungen kann aber dafür gesorgt werden, dass regelmäßige ÖPR-Sitzungen außerhalb der Unterrichtszeit stattfinden. Nichts anderes gilt für Personalversammlungen. Auch an GTS können diese während der Unterrichtszeit (z.B. 15.00 Uhr) beginnen. Allerdings muss seitens der SL dafür gesorgt werden, dass die Schüler angemessen versorgt sind und somit alle Lehrkräfte, die dies wünschen, auch an der PV teilnehmen können.

**In letzter Zeit erhalten wir Post vom BPR in der wir uns zu Regelungen des TV-L äußern sollen. Das verstehen wir nicht!**

Derzeit sind alle Beteiligten (ADD, BPR, ÖPR usw.) dabei, sich erste Erfahrungen mit dem TV-L zu erarbeiten. Wir haben darauf reagiert und fügen unseren Anschreiben an die ÖPR jetzt umfänglichere Informationen unserer Abfrage bei. Grundsätzlich müssen sich aber auch die betroffenen Lehrkräfte mit den Bedingungen ihrer Berufstätigkeit verstärkt auseinandersetzen.

*(vgl. hierzu auch unseren Artikel in diesen Mitteilungen Seite 4)*

**Gesamtkonferenzen können bei uns (GTS) nur nach 16.00 Uhr oder aber am unterrichtsfreien Nachmittag stattfinden. Das ist doch eine Benachteiligung gegenüber den anderen Schulen?**

**Ja!** Aber wie schon gesagt, gibt es keine gesetzliche Regelung, die besagt, dass an GTS anders verfahren werden müsste als bei Halbtagschulen, auch wenn der Rechnungshof dies immer mal wieder rügen sollte. In der Konferenzordnung ist festgehalten, dass gerade an GTS Konferenzen so zu terminieren sind, dass der dadurch bedingte Unterrichtsausfall gering gehalten wird. Dies hat auch das Verwaltungsgericht NW so bestätigt.

**An unserer Schule gibt es nur noch Dienstbesprechungen, damit die Lehrkräfte früher nach Hause können und man nicht die Eltern einladen muss. Geht das?**

**Nein!** Auch der BPR hat festgestellt, dass in der Tat die Zahl der Gesamtkonferenzen zu Gunsten von Dienstbesprechungen reduziert wird. Kollegien, die dies mittragen, berauben sich selbst eines elementaren Instruments zur schulischen Mitgestaltung. Wir haben die Schulaufsicht gebeten, die Durchführung von Gesamtkonferenzen, da wo erforderlich, auch einzufordern. Aber, die Kollegien müssen dies auch wollen.

**In meiner Schule gibt es für jede Lehrkraft eine eigene Personalakte. Gerne würden wir wissen, was da alles drinsteht. Dürfen wir da reinschauen?**

**Ja!** Die einzige legitime Stelle zur Führung von Personalakten ist die ADD Trier. Die sogen. Handakten (Nebenakten) in den Schulen dürfen nichts enthalten, was originär in die Personalakte nach Trier gehört. Für die Dauer der Zugehörigkeit zu einer Schule können aber z.B.: Personaldatenblatt, Abwesenheitsblatt, Kopien von Fortbildungsnachweisen, Krankmeldungen in einer solchen Akte geführt werden. Weitere Vorgänge können dort ohnehin nur aufgenommen werden, wenn diese zuvor dem Betroffenen zur Kenntnis gebracht wurden. Es ist weiter unstrittig, dass Lehrkräfte jederzeit diese Handakten einsehen können. Verlässt eine Lehrkraft die Schule, wird diese Handakte durch die Schule umgehend vernichtet. Eine Weitergabe an die nächste Dienststelle ist nicht zulässig.



## Kann ich mich auch mal an den BPR wenden?

Der Bezirkspersonalrat steht grundsätzlich allen Lehrkräften als Ansprechpartner zur Verfügung. Sicher ist es aber angezeigt, zuvor das beratende oder auch klärende Gespräch vor Ort zu suchen.

Auch wenn manche Schulräte dies immer mal wieder beklagen, so gibt es keine Vorschrift die besagt, dass man sich als Lehrkraft zunächst an den Schulrat wenden müsste und erst danach beim BPR vorstellig werden könnte.

Auch wenn das LPersVG in diesem Punkt u.E. praxisfremd abgefasst ist, so ist es auch Schulleitungsmitgliedern unbenommen, sich an uns zu wenden, schließlich sehen wir unsere Aufgabe darin, das komplexe System Schule zu begleiten und nicht nur einzelne Vorgänge.

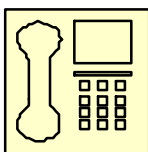
Einfache Anfragen können telefonisch an den BPR gestellt werden. Es ist aber auch ein Gebot der Höflichkeit, dass man sich dabei mit seinem (richtigen) Namen meldet und nicht für eine „fiktive“ Kollegin mal was anfragen will.

Der BPR ist, wie in unserem BPR-Grundschulblitz vom Juni 2009 allen Schulen mitgeteilt, am Montag, Dienstag, Mittwoch sowie Freitag von 10.00 – 12.00 Uhr und von 13.00 – 16.00 Uhr telefonisch erreichbar. Außerhalb dieser Zeit können Nachrichten an uns im BPR-Geschäftszimmer hinterlassen werden.

Umfänglichere Anfragen, Bitten um konkrete Unterstützung müssen grundsätzlich auf dem Postweg an uns gerichtet werden. Zusendungen per Mail sind wegen des ohnehin hohen Mailaufkommens nicht möglich. In Einzelfällen z.B. bei Terminangelegenheiten, kann eine Zusendung auch per Fax erfolgen.

Zusätzlich bieten wir an dem zweiten Dienstag eines Monats Sprechstunden in den ADD Außenstellen Trier, Koblenz und Neustadt an. In der Zeit von 14.00 bis 16.00 Uhr stehen wir Ihnen dann vor Ort für Ihre Fragen persönlich zur Verfügung. Zur sicheren Planung ist es aber erforderlich, dass Sie sich hierzu telefonisch über unser Büro in Trier anmelden. Zur Wahrnehmung einer BPR-Sprechstunde können Sie ggf. durch Ihre Schulleitung auch freigestellt werden.

### Unsere Rufnummern:



0651 – 9494 – 435 / 436	BPR Grundschulen
0651 – 9494 – 420	BPR Geschäftszimmer
0651 – 9494 - 422	BPR Fax

Ihre **Zuschriften**  
(auch per Fax) richten  
Sie bitte an:

BPR Grundschulen bei der ADD Willy-Brandt-Platz 3 54290 Trier	

Bitte vergessen Sie nicht, Ihre vollständige Postanschrift als auch eine Telefonnummer anzugeben, unter der Sie für unsere Rückmeldung erreichbar sind.

