Personalratswahlen 2016

DDS

Zeitschrift
der Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Bayern

Mai
2016

Personalratswahlen 2016

3 **Die Personalratswahlen stehen vor der Tür**
Die DDS befragte die Spitzenkandidat*innen der GEW für die Wahl zum Hauptpersonalrat 2016

8 **Die GEW ist im Hauptpersonalrat unverzichtbar**
von Johannes Schiller und Andreas Hofmann

10 **Keine SchulleiterInnen in den Personalrat!**
GEW-KollegInnen an Förder-, Grund- und Mittelschulen, die Schulleitungspositionen innehaben und in den Personalrat gewählt werden könnten, unterstützen die GEW-Kampagne

11 **Was macht eigentlich der Personalrat?**
von Andreas Hofmann

13 **»Personalräte müssen lästig sein«**
Interview mit Michael Kröll

15 **Betriebliche Mitbestimmung in den Kommunen**
von Günther Mitteregger

16 **Wahlhinweise für die Personalratswahlen 2016**
von Johannes Schiller

17 **Auch bei Freistellungsstunden von Lehrkräften im Personalrat gilt:**
Wer sich nicht wehrt ...
von Wolfgang Häberle

18 **GEW-Personalratsarbeit an den städtischen Schulen in Nürnberg**
Interview mit Wolfgang Öhmt von Verena Escherich

19 **»Wer kämpft, kann verlieren, wer nicht kämpft, hat schon verloren«**
von Michaela Grandy

20 zur Diskussion:
Betriebsräte auf Abwegen?
Ein Plädoyer für die politische Bildungsarbeit
von Dr. Rolf Geffken

21 Erlesenes zum Thema
»Union-Busting« – ein Geschäftsfeld etabliert sich
Die Bekämpfung von Betriebsräten als professionelle Dienstleistung
von Ute Schmitt

Was es sonst noch gibt

22 **Berichte**
- Bundesqualitätsgesetz für die Kindertagesbetreuung – wie sieht das aus?
- Wir lassen uns nicht spalten

23 **aus der GEW**
Bayerisches Integrationsgesetz dient der Abschottung

Rubriken

24 **Dies & Das**

26 **Veranstaltungen**

27 **Glückwünsche und Dank**

28 **Kontakte**

Ab _____ gilt folgende Änderung (meiner Adresse, Bankverbindung, Eingruppierung, Beschäftigungsart, Teilzeit, Erziehungsurlaub, Arbeitsstelle, GEW-Funktion ...)

Name:

Mitgliedsnummer:

Änderung:

Bitte zurück an GEW Bayern, Schwanthalerstr. 64, 80336 München. Auch online möglich unter gew.de/Aenderungsmeldung.html
Grundsatz aller Gewerkschaften: Wer weniger verdient, zahlt weniger Beitrag (wenn es uns mitgeteilt wird!). Wer unter dem satzungsgemäßen Beitrag liegt, verliert seinen gewerkschaftlichen Rechtsschutz!

GEW wählen! *Dies ist das Postulat für die Personalratswahlen, die vor der Tür stehen. Gebt Ihr den GEW-Kolleg*innen auf den PR-Listen Eure Stimme und ziehen diese in die unterschiedlichen Personalräte, für die sie aufgestellt sind, ein, bringt dies den Beschäftigten, also Euch, entscheidende Vorteile: Informationen können fließen, bildungspolitische Themen platziert, die Einflussmöglichkeiten auf das Kultusministerium und Vorgesetzte gestärkt werden. Damit dies gelingt, will diese DDS den Wahlkampf unterstützen. Verteilt dieses Heft also auch an Eure Kolleginnen und Kollegen! Fordert sie auf, die GEW-Kandidat*innen zu wählen.*
Zahlreiche Aufgaben warten auf die zukünftigen Personalräte: die Problematik der erweiterten Schulleitung, Fragen zur dienstlichen Beurteilung, Eingruppierung, Mehrarbeit und Teilzeit, Unterstützung bei Versetzungen – nur eine kleine Auswahl der Themen, die zeigt, dass Beschäftigte darauf achten sollten, dass sie Menschen in die Personalratsgremien schicken, die ihre Interessen vertreten.
*Zentral bei der praktischen Personalratsarbeit ist auch das Thema Gesundheit: An staatlichen Schulen fehlen Betriebsärzte und -ärztinnen. Supervisionen sind Mangelware. Gesundheitsschutz – bei den meisten Dienststellen Fehlanzeige. Viele Pädagoginnen und Pädagogen müssen deshalb heute krankheitsbedingt ihren Beruf vorzeitig aufgeben. Aus diesem Grund widmet sich die nächste DDS schwerpunktmäßig dem Gesundheitsschutz. Auch diese Ausgabe soll die Kandidat*innen beim Wahlkampf, für den wir ihnen viel Erfolg wünschen, unterstützen! Gebt am besten gleich Eure Bestellmenge durch, damit wir die Auflagenhöhe entsprechend kalkulieren können.*
Viel Erfolg haben hoffentlich auch alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes/Bund und Kommunen bei der derzeitigen Tarifauseinandersetzung. Zum Redaktionsschluss dieser DDS hieß es noch: »Arbeitgeber provozieren – jetzt werden die Streiks ausgeweitet!« Laufen die Tarifverhandlungen noch, wenn Euch diese Ausgabe der DDS erreicht, findet Ihr alle aktuellen Informationen unter gew.de/troed2016/.

Dorothea Weniger

Folgende Themen (Arbeitstitel) für die DDS sind in Planung, Beiträge dazu und weitere Vorschläge erwünscht. Juni: Gesundheit am Arbeitsplatz; Juli/August: Integrationsgesetz; September: Hochschule; Oktober: Süchte. Diese Themenschwerpunkte verschieben sich, wenn aktuelle Entwicklungen es erforderlich machen.

Telefonische Sprechzeiten der GEW-Rechtsstelle mit Beratung für GEW-Mitglieder:
Mo und Do von 13.00 – 16.00 Uhr
Tel.: 089 54379959
Bitte Mitgliedsnummer bereithalten!

Impressum:

DDS • Herausgeber: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) im DGB, Landesverband Bayern
Geschäftsstelle: Schwanthalerstr. 64, 80336 München, ☎ 089 5440810 • Fax: 089 5389487
E-Mail: info@gew-bayern.de • www.gew-bayern.de
Redaktionsleiterin: Dorothea Weniger, Edelweißstr. 3, 81541 München ☎ 089 69393206
E-Mail: dorothea.weniger@gew-bayern.de
Redaktionelle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Verena Escherich, Wolfgang Häberle, Hannes Henjes, Karin Just, Petra Nalenz, Gele Neubäcker, Ute Schmitt, Chrissi Wagner, Wolfram Witte
Gestaltung: Karin Just
Bildnachweis: (soweit nicht beim Foto berücksichtigt): Titel: fotolia/sasel77
Druck: Druckwerk GmbH, Schwanthalerstr. 139, 80339 München ☎089 5029994
Anzeigenannahme: nur über die Redaktionsleitung
Anzeigenverwaltung: Druckwerk GmbH, Schwanthalerstr. 139, 80339 München
☎ 089 5029994, E-Mail: team@druckwerk-muenchen.de
Zur Zeit ist die Anzeigenpreisliste Nr. 14 vom 1.1.2014 gültig.
Mit Namen oder Namenskennzeichen gekennzeichnete Beiträge stellen die Meinung der betreffenden Verfasser*innen dar und bedeuten nicht ohne Weiteres eine Stellungnahme der GEW Bayern oder der Redaktion. Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Druckschriften wird keine Gewähr übernommen. Bei allen Veröffentlichungen behält sich die Redaktion Kürzungen vor. Der Bezugspreis ist für GEW-Mitglieder des Landesverbandes Bayern im Mitgliedsbeitrag inbegriffen. Der Bezugspreis für Nichtmitglieder beträgt jährlich 21 EUR zuzüglich Porto, der Preis der Einzelnummer 2,50 EUR zuzüglich Porto.
Die DDS erscheint monatlich mit Ausnahme der Monate Januar und August.
Adressenänderung: Ummeldungen bitte an die Landesgeschäftsstelle der GEW.
Redaktions- und Anzeigenschluss: jeweils am 6. des Vormonats.

Die Personalratswahlen stehen vor der Tür

Die DDS befragte die Spitzenkandidat*innen der GEW für die Wahl zum Hauptpersonalrat 2016

Andreas Hofmann
»Ich arbeite seit 1998 am Gymnasium Tutzing und unterrichte die Schüler*innen in den Fächern Mathematik und Physik.
In der aktuellen Wahlperiode bin ich Vorsitzender des örtlichen Personalrats und war von 2011 bis 2013 Mitglied im Hauptpersonalrat.
Mir ist sehr wichtig, dass alle in der Schule Beschäftigten, ob Angestellte oder Beamt*innen, ob Vollzeit- oder Teilzeitlehrkraft, ob Referendar*in, Sekretär*in oder Sozialpädagog*in, gegenüber der Schulleitung eine Stimme haben. Nur so kann das wechselseitige Ausspielen der verschiedenen Interessen vermieden werden.«

DDS: Warum trittst du als Spitzenkandidatin bzw. Spitzenkandidat der GEW für die Wahl zum Hauptpersonalrat an? Was sind deine wichtigsten Themen?

Andreas Hofmann (Gymnasium): Es ist dringend erforderlich, dass die Standpunkte der GEW hinsichtlich der Arbeitsbedingungen und der Bildungspolitik direkt an das Kultusministerium herangetragen werden. Das ist umfassend nur gewährleistet, wenn aus allen Schularten GEW-Vertreter*innen im HPR sitzen. Für den Bereich der Gymnasien würde ich gerne diese Aufgabe wieder übernehmen. Mein besonderes Augenmerk wird bei Wiedereinzug der transparenten und zuverlässigen Informationsweitergabe an die örtlichen Personalräte und die Beschäftigten gelten. Wer mich kennt, weiß, dass ich klare Worte gegenüber dem Ministerium und entschiedenen Widerspruch bei Fehlplanungen und Missständen nicht scheue. Unsere parteipolitisch unabhängigen Positionen dürfen im neuen HPR nicht fehlen. Da der Ausbau der erweiterten Schulleitung (ESL) weitergeht, den Schulen durch die Mittelstufe Plus organisatorisches Chaos droht und eine pädagogisch falsche Weichenstellung erfolgt sowie mit dem Lehrplan Plus nicht viel mehr als eine weitere Verschärfung des Zeitmangels für Lernende und Lehrende gewonnen sein wird, muss die GEW auch im Bereich der Gymnasien wieder im HPR vertreten sein.

Anna Forstner (Berufliche Schulen): Ich denke, mit einer stärkeren GEW-Vertretung im HPR könnten wir in manchen Punkten auch mehr für die Kolleg*innen erreichen, als dies die Mehrheit der Standesverbandsvertreter*innen tut. Die Nähe zur Macht hat Beißhemmungen zur Folge. Ausgestattet mit einer GEW-Sozialisation scheue ich Auseinandersetzungen nicht, solange ich Recht und Gesetz auf meiner Seite und eine Gewerkschaft hinter mir weiß.

Die Zukunft der Berufsschulen sowie die generelle Wertschätzung von beruflicher Bildung angesichts des sinkenden Anteils von Jugendlichen in Ausbildung wird ein wichtiges Thema sein. In Bezug auf die Standorte von Berufsschulen gibt es aktuell meist Entwarnung: Die Zuwanderung hat zur Bildung von derzeit ca. 600 neuen Klassen für berufsschulpflichtige Flüchtlinge geführt.

Gabi Gabler (Förderschule): Ich erlebe die bayerische Schullandschaft nun schon seit vielen Jahren. Mich erstaunt immer wieder, wie wenig Gesetzgebung und Verwaltung auf die wirklichen Bedürfnisse sowohl von Schüler*innen als auch von Beschäftigten im Bildungsbereich eingehen.

Unsere Schulstruktur ist aus dem vorletzten Jahrhundert, die Personalversorgung hat nur bedingt mit den Erfordernissen zu tun. Die jeweiligen Schularten grenzen sich weiterhin voneinander ab.

Im Hauptpersonalrat finden sich Kolleg*innen aus allen Schularten und auch aus anderen Bildungsbereichen wie den Universitäten. Dort können Themen gewissermaßen »interprofessionell« behandelt werden. Es gibt viele Anliegen, die uns alle betreffen, sei es die dienstliche Beurteilung, das unzureichende Gesundheitsmanagement oder die allgemeine Arbeitsverdichtung.

Aber auch in meiner eigenen Schulart, der Förderschule, ist vieles zu bearbeiten. Im Grunde wurde das, was die Kultusverwaltung »Inklusion« nennt, nicht weiterentwickelt. Es wurden kaum Strukturen geschaffen, die den Umgang mit Heterogenität wirklich erleichtern oder gar fördern würden.

Um Veränderungen anzustoßen, möchte ich wieder Mitglied im Hauptpersonalrat werden.

Ruth Brenner
»Ich arbeite seit 20 Jahren als Förderlehrerin an einer Grund- und Mittelschule in Fürth. Dort gebe ich Förderunterricht und leite die Lernwerkstatt. Seit 2011 bin ich Mitglied im Bezirkspersonalrat und seit 2013 auch im örtlichen Personalrat.
Als GEW-Mitglied halte ich es darüber hinaus für wichtig, mich gesellschaftspolitisch zu engagieren. Deshalb bin ich seit langer Zeit im antifaschistischen Bereich tätig. Seit 2010 bin ich Sprecherin des Fürther Bündnisses gegen Rechtsextremismus und Rassismus.
Durch diese verschiedenen Tätigkeiten bekomme ich viele Impulse, die meiner GEW-Arbeit auf den verschiedenen Ebenen zugutekommen.«

Ruth Brenner (Grund- und Mittelschule): Ich bin seit über 30 Jahren gewerkschaftlich organisiert und überzeugt davon, dass die Betriebsrats- bzw. Personalratsarbeit unerlässlich ist, um Mitsprache auszuüben, die Rechte der Beschäftigten zu vertreten und Entscheidungen dort zu treffen, wo es möglich ist. In den letzten Jahren sammelte ich dazu bereits Erfahrungen im örtlichen Personalrat und im Bezirkspersonalrat. Wichtige Angelegenheiten, die von uns in diesen Gremien erledigt bzw. bearbeitet wurden, waren: Begleitung von Beschäftigten bei Gesprächen mit Vorgesetzten, Unterstützung bei Konflikten, Fragen zur dienstlichen Beurteilung, Unterstützung bei Versetzungen bzw. Abordnungen, Fragen zur Eingruppierung, Mehrarbeit und Teilzeit. Außerdem haben wir Kritik und Beschwerden von Beschäftigten aufgenommen, im Personalrat diskutiert und auf Schulamts- bzw. Regierungsebene vorgetragen und Lösungen vorgeschlagen.

Für den Hauptpersonalrat kandidiere ich, weil ich mich nun auch dort für die Rechte und Interessen der Beschäftigten im Sinne der bildungs- und tarifpolitischen Positionen der GEW einsetzen möchte. Ich kann mir gut vorstellen, dass es dabei z. B. um die Herabsetzung der Klassenstärke und den Erhalt wohnortnaher Schulen gehen wird. Die Erhöhung des Stundenpools für Grund- und Mittelschulen, für ausreichend mobile Reserven, für Zweitkräfte in allen (Übergangs-)Klassen und zur Förderung aller Kinder wird wohl ebenso wie das Thema »Wie kann Integration gelingen?« auf der Agenda stehen. Dienstliche Beurteilungen nur auf eigenen Antrag und die Einstellung aller Junglehrer*innen, bevor Pensionist*innen aus dem Ruhestand zurückgeholt werden, wie auch die Forderungen nach A 13 für alle Lehrkräfte und auch die Höherstufung für angestellte Lehrkräfte, Fachlehrer*innen, Förderlehrer*innen und Verwaltungsangestellte sind Anliegen, die im HPR behandelt werden sollten.

Irmgard Freihoffer (Realschule): Ich kann mich meinen GEW-Kolleg*innen nur anschließen. Zusätzlich trete ich u. a. für eine verstärkte Beteiligung der Beamt*innen bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen nach dem Prinzip »Verhandeln statt Verordnen« ein, aber auch für eine größere Bedeutung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und dafür, dass Teilzeit sämtliche Tätigkeiten einer Lehrkraft und nicht nur das Stundendeputat umfasst. Das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 16. Juli 2015 stützt explizit diese Forderung.

Was tun gegen steigende Belastungen?

DDS: An allen Schularten steigen die Belastungen, ohne dass die Ressourcen aufgestockt wurden. Auf welche Weise kann der Hauptpersonalrat sich dieses Themas annehmen?

Ruth Brenner: Ob »inklusive Schule«, Ganztagsschule oder wie man es auch nennen möchte – alle Konzepte, die in den letzten Jahren eingeführt wurden, sind unterm Strich Sparkonzepte. Ich denke, grundsätzlich sind viele Kollegen*innen für eine Schule, in der Kinder mit und ohne Behinderung unterrichtet werden, genauso wie für eine Ganztagsbeschulung. Allerdings nicht zu den Bedingungen, die wir momentan bei der Umsetzung der Konzepte erleben. Es fehlt an allen Ecken und Enden – es fehlen Lehrkräfte, es fehlen Sozialpädagog*innen und Schulpsycholog*innen, es fehlt pädagogisches Betreuungspersonal, es fehlt an entsprechenden Räumlichkeiten und an der Ausstattung. Trotz dieser unmöglichen Zustände geben die Kollegen*innen ihr Bestes. Allerdings zahlen sie einen hohen Preis: Viele von ihnen sind überlastet oder setzen sogar ihre Gesundheit aufs Spiel.

Aufgabe des HPR muss es auch sein, die unhaltbaren Verhältnisse an den Schulen aufzuzeigen und die Bedingungen im Sinne der Beschäftigten zu verbessern.

Anna Forstner: Die Aufstockung von Stellen für Sozialpädagog*innen und Psycholog*innen ist ein wichtiges Argument, das auch an den beruflichen Schulen für Entlastung sorgen würde. Nicht wenige Schüler*innen haben mit vielfältigen Schwierigkeiten zu kämpfen. Für die meisten Probleme sind die Lehrkräfte nicht die richtigen Ansprechpersonen. Die Verwaltungstätigkeiten, vor allem im Rahmen einer Klassenleitung, haben weiter zugenommen, hier müsste auch ein Ausgleich geschaffen werden.

Andreas Hofmann: Nicht nur bei diesen genannten Beispielen ist mein Eindruck, dass innerhalb des Kultusministeriums der Blick auf die wahren Zustände an den Schulen und die Belastungen der Kolleg*innen verloren gegangen ist. So nehmen auch die Erziehungsaufgaben

und die Erfordernisse in der Elternarbeit weiter zu. Laufend werden Konzepte erarbeitet, ohne dass für die Umsetzung zeitliche Spielräume bestehen würden. Im Hauptpersonalrat muss deswegen immer wieder auf die Missstände hingewiesen und bei jeder geplanten Neuerung darauf gedrungen werden, dass zusätzliche Arbeitszeit eingeräumt wird. Durch die insgesamt fehlerhafte Struktur der Oberstufe werden Kolleg*innen mit den Fächern Deutsch, Mathematik oder den Fremdsprachen in der Abiturprüfung einseitig stark belastet. Warum wurden hier nicht systematisch Korrekturtage eingeführt?

Auch sonst wird auf die Gesundheit der Lehrer*innen wenig Rücksicht genommen. So gibt es weiterhin an den meisten Gymnasien, wie auch an den anderen Schulen, keine Arbeitsplätze für Unterrichtsvorbereitung oder Korrektur, die den Mindestanforderungen an Belüftung, Beleuchtung, Ruhe oder Mobiliar entsprechen. Diese sind aber, besonders durch den Ausbau der Ganztagsschule, notwendiger denn je.

Es zeigt sich, dass die seit Jahren ansteigende Arbeitsbelastung ihren Tribut fordert. Zurzeit gelingt es noch vielen Kolleg*innen aufgrund ihrer Routine oder ihres jugendlichen Elans. das Schulleben zu gestalten und ihre Aufgaben zu bewältigen. Aber dieser Einsatz zehrt an der Substanz.

Irmgard Freihoffer: Und das geltende Beamtenrecht lässt es zu, dass sowohl die Staatsregierung als auch die Dienstherrn vor Ort immer wieder Dinge einfach anordnen – mit viel Widerstand ist ja nicht zu rechnen, da entgegen internationalen Vereinbarungen Beamt*innen das Streikrecht in Deutschland immer noch vorenthalten wird. Der HPR muss eindeutig Stellung dagegen beziehen, wenn es darum geht, dass wieder einmal von oben neue Aufgaben einfach angeordnet werden, ohne dass es an anderer Stelle eine entsprechende Entlastung gibt. Aufgabe des HPR muss es deshalb sein, die vielfältigen Belastungen und ihre Folgen im Einzelnen darzulegen. Er darf sich nicht der Tendenz verschreiben, jedes Defizit an Schulen bzw. im Bildungsbereich als in erster Linie individuelles Versagen einer einzelnen Lehrkraft zu sehen, sondern muss gerade die systemischen Mängel aufdecken.

Der Hauptpersonalrat hat endlich entsprechende Schritte zur Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes für die Beschäftigten zu unternehmen. Dabei müssen entsprechend den gesetzlichen Regelungen auf EU- und nationaler Ebene auch die psychosozialen Faktoren mit einbezogen werden. Obwohl dies z. B. in vielen Kommunen und Bundesländern mit der Einführung von Gefährdungsbeurteilungen und arbeitsmedizinischer Unterstützung längst geschehen ist, weigert sich das Kultusministerium hartnäckig, tätig zu werden.

Gabi Gabler: Stimmt. Sowohl Gesetzgebung als auch Verwaltung verlangen Enormes von den Beschäftigten, ohne dafür die entsprechenden Bedingungen zu schaffen: eine ausufernde Bürokratie, lernzieldifferenziert unterrichten, aber lernzielgleich abfragen, um nur einige Beispiele zu nennen. Lehrkräfte sollen mit Heterogenität umgehen, aber die Kultusbürokratie erwartet homogene Tests.

Auch problematische Klassen werden nur mit einer einzigen Lehrkraft besetzt. Wenn Hilfe kommt, dann in der Regel nur für ein einzelnes Kind, das vorher mit dem Stempel »behindert« versehen wird. Hilfskräfte sind häufig »Hilfskräfte« im Sinne des Wortes, ohne entsprechende Ausbildung. Die Personaldecke ist hinten und vorne zu kurz, sodass kaum mobile Reserven vorhanden sind, um Unterrichtsausfall zu verhindern.

Ich halte es jedoch wirklich für die größte Belastung, dass auf all die veränderten Bedingungen nicht mit einer Veränderung der Schule reagiert wird. Der Hauptpersonalrat kann die Probleme aus allen Schularten zusammentragen und analysieren. Er kann beim Ministerium (leider nicht beim Finanzministerium) den Finger in die Wunde legen. Natürlich würde ich mir wünschen, dass damit seine Wirkungsmöglichkeiten nicht erschöpft wären.

Zur aktuellen Situation – Unterricht für Geflüchtete

DDS: Das System »Schule« ist auf gesellschaftliche Herausforderungen wie den Zustrom von Geflüchteten weder eingestellt noch vorbereitet. So ist es z. B. kaum möglich, Mittel im laufenden Schuljahr für DaF/DaZ-Lehre-r*innenstellen zu beantragen. Was sind deiner Ansicht nach die dringendsten Dinge, die geändert werden müssten?

Gabi Gabler: Hier ist der Unterstützungsbedarf der Schulen enorm hoch, sowohl was den Personaleinsatz als auch das »Know-how« betrifft.

Es ist nur schwer vorstellbar, dass die Politik über so viele Jahre hinweg glaubte, mit den Menschen aus den Krisengebieten nichts zu tun zu haben, und nun vollkommen überrascht ist, dass diese Menschen jetzt zu uns kommen.

Die Förderschulen sind, wie man so hört, noch nicht betroffen. Die Kinder

Gabi Gabler
»Ich habe Sonderpädagogik in Würzburg studiert und arbeite seit vielen Jahren an einer Schule für Kinder mit sogenanntem ›körperlich motorischem Förderbedarf‹. Ich leite dort eine 9. Klasse, bin aber an zwei Tagen im Mobilen Sonderpädagogischen Dienst beschäftigt. Ich unterstütze Schülerinnen und Schüler dabei, die Regelschulen ihres Sprengels zu besuchen. Zu meinen Aufgaben gehören auch die Beratung und Unterstützung der Erwachsenen.«

und Jugendlichen dürfen ja nicht gleich nach der Ankunft in die Schule gehen. Dann besuchen sie zunächst die Regelschulen. Ich denke, in einigen Monaten werden sie aber an den Förderschulen vorgestellt werden.

Dringend geändert werden müsste die Versorgung mit Personal. Schülerinnen und Schüler, die unsere Sprache nicht gelernt haben, vielleicht noch nicht einmal alphabetisiert sind, brauchen für den Anfang sehr viel Zuwendung von Menschen, die in der Problematik geschult sind.

Die Schulverwaltung muss flexibler reagieren und dafür die entsprechenden Mittel einsetzen.

Irmgard Freihoffer
»Ich unterrichte Englisch und Musik und leite die Schultheatergruppe an der Staatlichen Realschule in Neutraubling. Seit zehn Jahren bin ich Mitglied des Personalrats an meiner Schule. Darüber hinaus engagiere ich mich in der GEW und im DGB. Ich halte es für wichtig, dass gewerkschaftliche Positionen wie z. B. zur dienstlichen Beurteilung oder zum Arbeitsschutz im HPR eine deutliche Stimme finden, um die Lehrkräfte durch eine starke Interessenvertretung gegenüber dem Kultusministerium zu unterstützen sowie dem solidarischen und kollegialen Zusammenhalt in den Lehrer*innenzimmern eine Chance zu geben.«

Irmgard Freihoffer: Es gibt ja viele junge Lehrer*innen, die sich entweder von einer befristeten Beschäftigung zur nächsten hangeln oder sich aufgrund der schlechten Einstellungssituation nach einem anderen Beruf umsehen müssen. Diese sollten endlich eine Perspektive in ihrem erlernten Beruf erhalten. Sofern sie keine Ausbildung für Deutsch als Fremdsprache haben, könnte ihnen das Angebot einer entsprechenden Zusatzqualifizierung unterbreitet werden. Die jetzige verschärfte Einstellungssituation ist Ergebnis einer falschen politischen Weichenstellung, die selbstverständlich revidierbar ist, wenn man es denn will.

Ruth Brenner: Aber in den Zeiten, in denen händeringend Lehrkräfte nicht nur für DaZ und DaF gesucht werden, beschäftigen sich Bildungspolitiker*innen und deren Sachbearbeiter*innen mit einem Gesetz zur »Zulassungsbeschränkung zum Referendariat«. Meiner Meinung nach geht dies völlig an der Realität vorbei! Wir brauchen jetzt eine sinnvoll umstrukturierte Lehrer*innenbildung, die an die realen Bedingungen angepasst ist.

Wir brauchen realitätsnahe Konzepte, um Kolleg*innen, die Deutsch als Fremdsprache, Gymnasial- oder Realschullehramt studiert und abgeschlossen haben, im Unterricht mit jungen Geflüchteten einsetzen zu können. Doch das ist nicht zum Nulltarif zu bekommen. Qualität hat ihren Preis!

Ich hoffe, wir können über den HPR Anregungen geben und positiv auf entsprechende Konzepte einwirken.

Anna Forstner: Das hoffe ich auch, denn die Kolleg*innen an den Berufsschulen stoßen derzeit an ihre Grenzen. Die Zahl der Schüler*innen ist enorm gestiegen, für das kommende Schuljahr ist ein Ausbau auf 1.200 Klassen angekündigt. Problematisch dabei ist, dass trotzdem in Bayern tausende berufsschulpflichtige Jugendliche nicht beschult werden.

Über eine Reihe von Sondermaßnahmen wurden Lehrkräfte eingestellt, meist allerdings auf drei Jahre befristet. Bei den freien Trägern ist ein weiterer Teil beschäftigt, da diese die Hälfte der schulischen Angebote übernehmen. Es arbeiten also Kolleg*innen zu sehr unterschiedlichen Bedingungen neben- und miteinander. Hier müsste eine deutliche Angleichung der Eingruppierung erfolgen, dazu müsste es aber Vorgaben an die freien Träger geben. Kolleg*innen mit DaF-Abschlüssen müssen klare Beschäftigungsoptionen beim Freistaat bekommen – die Kommunen sind hier übrigens verbindlicher. Ihre Kompetenzen werden nicht nur befristet an den Berufsschulen in Bayern benötigt. Gerade sie können auch bei den dringend notwendigen Fortbildungen für Deutschlehrer*innen vom Gymnasium eingesetzt werden.

Andreas Hofmann: An den Gymnasien ist diese Aufgabe so gut wie gar nicht angekommen. Durch die ungerechte Schulstruktur wird die Bewältigung der Integration im Wesentlichen den anderen Schularten überlassen. Das ist gesellschaftlich problematisch, da gerade der Kontakt mit geflüchteten Kindern und Jugendlichen hilft, Vorurteile und Ängste abzubauen. Hier werden den Schüler*innen, die sich nicht privat für Geflüchtete einsetzen, wertvolle Erfahrungen vorenthalten. Notwendig wäre es jetzt, die wenigen Elemente der sprachlichen Förderung von Kindern, die mit sprachlichen Schwierigkeiten an das Gymnasium kommen, systematisch auszubauen und so die Gymnasien auf umfassendere Integrationsaufgaben vorzubereiten.

Prekäre Arbeitsverhältnisse abschaffen

DDS: Prekäre Arbeitsverhältnisse sind weiterhin ein Thema. Wie stellt sich diese Problematik an deiner Schulart dar? Welche Möglichkeiten der Veränderung siehst du?

Gabi Gabler: Ich denke, Beschäftigte sollten von dem Arbeitgeber eingestellt und bezahlt werden, für den sie arbeiten. Die steigende Zahl der Schulbegleiter*innen etwa, die bei Trägern beschäftigt sind und von Bezirken oder Jugendamt bezahlt werden, sind nirgends wirklich verortet.

Eine zweite Baustelle: Lehrkräfte, die für andere Schularten studiert haben, werden auf Zeit eingestellt. Für diese Phase sind sie dann ausreichend qualifiziert. Sobald es aber um unbefristete Verträge oder gar Verbeamtung geht, genügt ihre Qualifikation plötzlich nicht mehr.

Eine Besoldung nach A 13 für alle Lehrkräfte würde dem Problem der übervollen Wartelisten in manchen Schularten und der Personalnot in anderen entgegenwirken. Beispiele aus den letzten Jahren, als Grundschullehrkräfte am Gymnasium oder Gymnasiallehrkräfte an Förderschulen unterrichteten, zeigen, dass die Abgrenzung zwischen den ein-

zelnen Schularten keine Naturgesetze sind.

Andreas Hofmann: In prekären Arbeitsverhältnissen befinden sich inzwischen fast alle Referendar*innen, da nur noch ganz wenige nach der Ausbildung übernommen werden und somit viele keine Perspektive haben. Zusätzlich wird diese Situation vom Freistaat ausgenutzt. Denn so finden sich viele arbeitslose Lehrer*innen, die auch kurzfristige Aushilfsverträge zu schlechten Bedingungen und ohne Übernahmeperspektive annehmen müssen. Um nicht ständig auf Aushilfen angewiesen zu sein, muss die integrierte Lehrer*innenreserve an den Schulen ausgebaut werden. Das Leisten von Mehrarbeit ist an den Gymnasien nicht die Ausnahme, sondern die Regel. Hier wird vom Freistaat das vordemokratische Beamtenrecht ausgenutzt und systematisch zusätzliche Arbeitsleistung ohne Vergütung eingefordert. Durch die Reduzierung der Pflichtstundenzahl für Referendar*innen, den Ausbau der Lehrer*innenreserven und die massive Einschränkung der Möglichkeit von befristeten Verträgen könnten die meisten prekären Arbeitsverhältnisse vermieden werden.

Anna Forstner: Nach wie vor wird vor allem an den Fach- und Berufsoberschulen ein beträchtlicher Teil des Unterrichts von Angestellten mit Jahres-, teilweise auch Halbjahresverträgen abgedeckt. Der Anteil liegt an manchen Schulen immer noch bei über zehn Prozent. Etliche junge Kolleg*innen werden auch mit unterhälftigen Verträgen abgespeist, sprich sie können von der Arbeit beim Freistaat Bayern nicht einmal leben. Besonders diese Art der Zwangs-Teilzeit darf es nicht mehr geben. Es müssen deutlich mehr Optionen zur Entfristung geschaffen werden. Es ist wenig sinnvoll, dass sich alle zwei bis drei Jahre neue Kolleg*innen einarbeiten müssen, weil ihre Vorgänger*innen nicht mehr verlängert werden.

An den Berufsschulen und im Bereich der fachpraktischen Ausbildung an der FOS müssen die Kolleg*innen, die keine klassische Lehramtsausbildung hinter sich haben, außerdem besser eingruppiert werden. Der Lehrer*innenmangel in bestimmten Fachrichtungen kann ohne eine solche Aufwertung nicht behoben werden.

Ruth Brenner: Auch ich lehne Befristungen und Billiglösungen grundsätzlich ab. Wer einen pädagogischen Beruf ausübt, übernimmt auch Verantwortung in Bezug auf die gesellschaftlichen Verhältnisse. Wer als Dienstherr glaubt, hier sparen zu können, handelt unverantwortlich. Außerdem schadet er damit wissentlich der Zukunftsplanung und Gesundheit seiner Beschäftigten. Dies widerspricht seinen Pflichten, z. B. seinen Fürsorgepflichten. Unter prekären Arbeitsverhältnissen verstehe ich nicht nur befristete Arbeitsverträge, die sehr oft spätestens mit dem Schuljahr enden und erst nach den acht Wochen Ferien wieder neu geschlossen werden. Auch die Nichteinstellung nach dem Referendariat bzw. das Begehr, jungen Menschen nach dem ersten Staatsexamen den Weg ins Referendariat zu versperren, fällt darunter, da hier Existenzgrundlagen entzogen werden. Letztlich zählt auch die Vergabe von Aufträgen an freie Träger dazu. Hier arbeiten die Pädagog*innen in der Regel auf Honorar, das kaum zum Überleben reicht. Man denke aber auch an das Personal für die Ganztagsbetreuung, dem häufig gerade mal Mindestlohn gezahlt wird. Im HPR werde ich mich gegen alle Formen prekärer Arbeitsverhältnisse stellen.

Irmgard Freihoffer: Auch an Realschulen gibt es viele befristete Beschäftigungen, bei zugleich immer noch vielen Klassen mit deutlich über 25 Schüler*innen, teilweise sogar über 30. Und das, obwohl Flüchtlingskinder derzeit noch nicht in die Realschulen drängen. Entsprechende Überzeugungsarbeit zu leisten, dass es für alle Beteiligten – Kinder, Lehrkräfte, Eltern und Gesellschaft – Vorteile bringt, mehr ausgebildete junge Lehrer*innen einzustellen, ist zwar nicht einfach, muss aber trotzdem auf allen Ebenen ständig versucht werden.

Die hierfür notwendigen Mehrausgaben sind im Prinzip leicht zu schultern, wenn man z. B. das Steuersystem entsprechend den zu bewältigenden öffentlichen Aufgaben gestaltet. Die GEW, wie auch ver.di zusammen mit Attac und der IG Metall, haben hier sinnvolle Vorschläge ausgearbeitet, so z. B. die Anhebung des Spitzensteuersatzes für hohe Einkommen oder eine Wiedereinführung der Vermögenssteuer. Dies hätte auch den angenehmen Nebeneffekt, dass sich die Anhäufung großer Vermögen in den Händen von immer weniger Menschen zumindest abbremsen ließe.

Wir danken für das Gespräch.

Anna Forstner
»Ich bin 47 Jahre alt und unterrichte Deutsch, Englisch und Geschichte. Nach mehreren befristeten Einsätzen an Gymnasien und an der Berufsschule landete ich an der FOS/BOS und bin trotz der Korrekturbelastung auch dort geblieben. Seit sieben Jahren arbeite ich an der Beruflichen Oberschule in Straubing, zuvor war ich sechs Jahre in der Oberpfalz. In der zu Ende gehenden Wahlperiode hatte ich den Vorsitz des örtlichen Personalrats inne. Diese Arbeit habe ich als teilweise sehr konfliktreich kennengelernt. In diesem Zusammenhang war der Kontakt zum HPR oft wichtig. Angenehmer wäre es gewesen, wenn die dortige Ansprechperson auch in der GEW gewesen wäre – aber vielleicht klappt das ja in nächster Zukunft! Wichtig wäre es jedenfalls für eine kontinuierliche Versorgung mit Informationen von der Quelle für die ÖPRs an den beruflichen Schulen mit vielen darin aktiven GEW-Kolleg*innen. Ich hoffe, Ihr unterstützt die GEW-Kandidat*innen in diesem Wahlkampf tatkräftig!«

Die Abbildungen auf den Seiten 8 bis 12 und 16 sind vierfarbige A3-Plakaten, die für die Wahl der GEW in den Personalrat werben. Das Plakat-Set kann in der Landesgeschäftsstelle bestellt werden: GEW Bayern, z. Hd. Susanne Glas, Schwanthalerst. 64, 80336 oder über susanne.glas@gew-bayern.de

Die GEW ist im Hauptpersonalrat unverzichtbar

Die erfolgreiche Arbeit der GEW-Vertreter*innen im Hauptpersonalrat (HPR) muss zum Wohle der Beschäftigten fortgesetzt und nach Möglichkeit ausgebaut werden. Es erfordert den Einsatz aller Mitglieder, um ein starkes Ergebnis bei den Wahlen zu erreichen und in möglichst vielen Schularten vertreten zu sein. Nachdem bei der Wahl 2011 zum ersten Mal seit über 15 Jahren wieder die GEW in der Gruppe der Lehrer an Gymnasien vertreten war, ging dieser Sitz bei den außerplanmäßigen HPR-Wahlen 2014 wieder verloren. Der Grund war die Reduzierung der Vertreter*innen im Gymnasialbereich von fünf auf drei. Deswegen ist es besonders wichtig, hier den Wiedereinzug zu schaffen! Die Alleinvertretung des Philologenverbands muss wieder beendet und ein Neustart der Arbeit der GEW an Gymnasien in der Personalvertretung erreicht werden.

Die Arbeit im Plenum

Der Einsatz für gute Bildung und gute Beschäftigungsmöglichkeiten sind zwei Seiten einer Medaille. Als Mitglieder im HPR haben sich Gele Neubäcker (Grund- und Mittelschulen) und Johannes Schiller (Förderschulen) für die Wahrung der Rechte der Beschäftigten eingesetzt. Im Plenum haben die GEW-Vertreter*innen immer wieder unsere Positionen eingebracht. Das Gremium musste sich mit unseren Argumenten auseinandersetzen und die Vertreter*innen des Ministeriums mussten bei Besuchen im HPR unsere Fragen beantworten. So fand dann auch unsere Haltung in Beschlussfassungen Einzug. Z. B. geht die verstärkte Aufmerksamkeit gegenüber dem Thema »Arbeits- und Gesundheitsschutz« auf eine gemeinsame Initiative von ver.di- und GEW-Vertreter*innen im HPR zurück. Aufgrund der Mehrheitsverhältnisse lässt sich eine reine GEW-Linie natürlich nicht durchsetzen.

Informationsweitergabe an örtliche Personalräte und Bezirkspersonalräte

Ein Schwerpunkt der Arbeit im HPR ist es, den Informationsfluss an örtliche Personalräte zu gewährleisten. Dieser konnte in den letzten zwei Jahren weiter verbessert werden. Besonders der GEW-Vertreter der Förderschulen wählte dies zu seinem Schwerpunkt. In den Gruppen, in denen keine GEW-Vertreter*innen waren, also in denen der beruflichen Schulen, Realschulen und Gymnasien, war der Zugang zu schulartspezifischen Informationen dagegen sehr schwierig. Besonders kritisch war dies für die örtlichen Personalräte, an die die Schulleitungen Informationen nur zögerlich weitergaben. Über den HPR bekommt die GEW Informationen zu aktuellen Entwicklungen (z. B. bei den Themen Mittelstufe Plus, erweiterte Schulleitung usw.), kann ihre Meinung gegenüber dem Kultusministerium (KM) äußern und versuchen, Einfluss zu nehmen. Deswegen muss es gelingen, auch in diesen Schularten GEW-Vertreter*innen in den HPR zu bekommen, zumal diese leichter Zugang zu den Verantwortlichen im KM haben und sich auf diesem Weg ebenfalls für die Belange von Beschäftigten einsetzen können.

Natürlich stehen Gele Neubäcker und Johannes Schiller auch für individuelle Beratung von Kolleg*innen als Ansprechpartner*innen zur Verfügung.

Themen setzen – nur eine Aufgabe des HPR

Bei der Gleichstellung und Benachteiligung von Frauen sieht das KM keine großen Probleme für den Schulbereich. Auch bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zu der Dienstvereinbarungen an den Schulen zwischen Personalrat und Schulleitung möglich sind, gibt es wenig Unterstützung zur Umsetzung. Vieles wird vor Ort mit dem Hinweis auf dienstliche Notwendigkeiten weggewischt. Das wird ein Bereich bleiben, in dem die GEW eine Sensibilisierung im KM erreichen möchte.

Ein weiteres Thema, das vom Dienstherrn vernachlässigt wird, ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz an staatlichen Schulen. Dort gibt es nach wie vor keine Betriebsärzt*innen. Auch systematische Unterstützung, z. B. durch Supervision, ist nur im Ansatz erkennbar. Allein der Bereich des Schutzes von Schwangeren wurde vom KM in den Blick genommen. Die Aufgabe der Gefährdungsbeurteilungen wurde den Schulleitungen aufgedrängt, die dafür keine adäquate Ausbildung haben.

Wir als GEW werden diese Themen immer wieder in den HPR einbringen, auch als themenbezogene Arbeitsgruppe (AG), die dafür eigens innerhalb des Gremiums eingerichtet wurde. Der GEW-Vertreter der Förderschulen ist Mitglied dieser AG.

Beim Themenbereich »Inklusion« bemühten sich die GEW-Vertreter*innen im HPR nach Kräften, die hohen Hürden zwischen den einzelnen Schularten mit Argumenten zumindest zu hinterfragen. Dass Inklusion in einem derart gegliederten und selektiven Schulsystem wie in Bayern nicht gelingen kann, sehen einige Kolleg*innen im HPR mitunter ein. »Eine Schule für alle« ist jedoch ein Schlagwort, das bei den Vertreter*innen des Beamtenbundes (von dort kommen alle HPR-Mitglieder, die nicht bei GEW und ver.di organisiert sind) nach wie vor nur Kopfschütteln auslöst. Dennoch halten wir es für sehr wichtig, sich auch auf dieser Ebene mit den Kolleg*innen anderer Schularten über dieses Thema auseinanderzusetzen (»Steter Tropfen …«).

GEW ist gegen die Beurteilungsrichtlinien 2015

Die weitere Hierarchisierung des innerschulischen Betriebs durch die erweiterte Schulleitung und ihre Weisungsbefugnisse, auch für Fachbetreuer*innen, lässt sich durch die Arbeit im Personalrat nicht aufhalten. Aber die GEW-Vertretung ist hier die einzige mahnende Stimme, die auch die Konsequenzen für die »normalen« Lehrer*innen benennt. 2015 begann die neue Runde in der immerwährenden Beurteilung. Wie zu erwarten war, wurde hier auch die Beteiligung der Mitglieder der erweiterten Schulleitung geregelt. Diese können jetzt eigenständige Unterrichtsbesuche zu Beurteilungszwecken durchführen, wie es die GEW immer befürchtet hat. Damit wurde die vom Gesetzgeber und KM propagierte Kollegialität zwischen weisungsbefugten Mitgliedern der erweiterten Schulleitung und den Untergebenen als reines Manöver zur Beruhigung entlarvt.

Wir als GEW sind die einzige Gruppe, die eine radikale Umsteuerung bezüglich der Beurteilungen fordert. Der Lehrberuf erfordert kollegiale Begleitung sowie Unterstützung und keine Betreuung von oben herab in hierarchischen Systemen.

Die Hierarchisierung betrifft zurzeit nur die weiterführenden Schulen. Die Ausweitung auf andere Schularten muss verhindert werden.

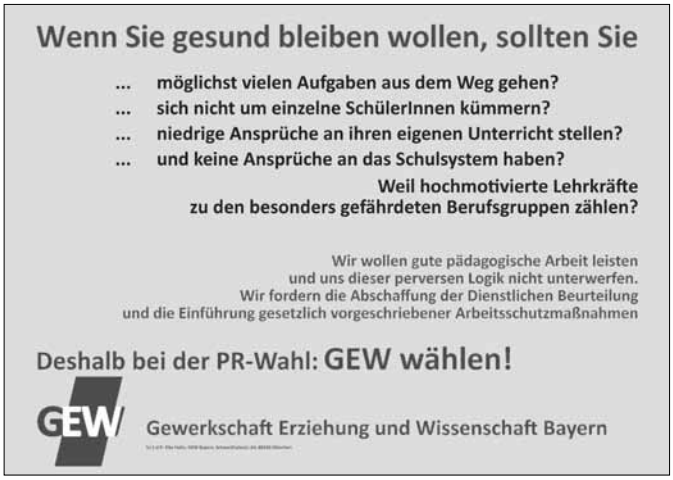
Das BayPVG fasst die Möglichkeiten der Personalvertretung zu eng!

Das Bayerische Personalvertretungsgesetz (BayPVG) schränkt die Möglichkeiten der Mitbestimmung sehr stark ein. In vielen Bereichen gilt nur eine Mitwirkung oder gar nur ein Informationsaustausch im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Während in anderen Bundesländern die Allzuständigkeit der Personalvertretung festgeschrieben ist oder in Baden-Württemberg durch die grün-rote Landesregierung die Größe des HPRs heraufgesetzt, die Mitbestimmung ausgeweitet und die Freistellungsstunden für örtliche Personalräte an Gymnasien von bayerischen Verhältnissen ausgehend auf etwa 1,5 Stunden pro Personalrät*in heraufgesetzt wurden, wurde in Bayern durch die Zusammenlegung der Ministerien für Unterricht und Kultus und für Wissenschaft und Kunst zum neuen Bildungsministerium die Personalvertretung weiter geschwächt. So werden im neu zu wählenden HPR nur 25 Personen insgesamt etwa 200.000 Arbeitnehmer*innen und Beamt*innen vertreten. Die Auswirkungen für die Lehrkräfte an Gymnasien sind besonders stark und negativ. Die Zahl der Sitze für die Gruppe der Lehrer am Gymnasium im HPR schrumpfte von fünf auf drei Sitze. Das bedeutet, dass auf ca. 10.000 Lehrer*innen ein*e Hauptpersonalrät*in kommt, obwohl unter anderem alle Einstellungen, Versetzungen, Beförderungen und viele Funktionsübertragungen in der Mitbestimmung dieser Gruppe liegen. Mit einer den Namen verdienenden Personalvertretung in einer demokratischen Gesellschaft hat dies nur wenig zu tun. Aber die aus dem 19. Jahrhundert stammenden Grundzüge des Beamtentums, die also auf dem Denken einer vordemokratischen Gesellschaftsform beruhen, hatten seitdem in wesentlichen Teilen durchgehend Gültigkeit und prägen in Bayern immer noch die Art der Personalvertretung. Das Ziel einer wesentlich umfassenderen Kompetenz für die Personalvertretung und eine Demokratisierung der Schulen wird weiter verfolgt. Da dazu aber Gesetzesänderungen notwendig sind, kann dieser Weg nicht über den HPR erreicht werden. Eine starke Präsenz der GEW in den Personalräten ist aber umso wichtiger, um zumindest die gegebenen Spielräume auszuschöpfen und Änderungen anzumahnen.

von Johannes Schiller
Mitglied im Hauptpersonalrat, Gruppe der Lehrer an Förderschulen und Schulen für Kranke

und

Andreas Hofmann
ehemaliges Mitglied im Hauptpersonalrat, Gruppe der Lehrer am Gymnasium



GEW-KollegInnen an Förder-, Grund- und Mittelschulen, die Schulleitungspositionen innehaben und in den Personalrat gewählt werden könnten, unterstützen die GEW-Kampagne:

Keine SchulleiterInnen in den Personalrat!

SchulleiterInnen sind Vorgesetzte. Sie erstellen und verantworten die dienstliche Beurteilung mit, haben Weisungsbefugnisse und genehmigen z. B. Fortbildungsanträge oder Sonderurlaub.

Personalräte haben die gesetzliche Aufgabe, die Rechte Beschäftigter gegenüber Dienststelle und Vorgesetzten zu vertreten.

Deshalb gehören Vorgesetzte nicht in die Personalvertretung.

Wir arbeiten mittlerweile in Schulleitungen und kandidieren deshalb nicht für den Personalrat. Die GEW bleibt für uns aber erste Wahl!

Theresa Altmann
Rektorin
Schwarzachtal-Grundschule
und -Mittelschule Berg

Renate Bruckmeier
Rektorin
Grundschule und Mittelschule
Neustift in Freising

Jörn Bülck
Sonderschulrektor
Schulleitung Seerosenschule
SFZ Poing

Ulrich Genghammer
Sonderschulrektor
Private Berufsschule der Jugendsiedlung Traunreut e. V.

Marlene Graßl
Konrektorin
Grundschule und Mittelschule
in Eching

Hilde Holzner
Konrektorin
Grundschule und Mittelschule
Neustift in Freising

Angela Ilmberger
Rektorin
Mittelschule an der Albert-Schweitzer-Straße München

Heinz Jung
Rektor
Hans-Schüller-Grund- und Mittelschule Hallstadt

Eugen Kügler
Schulleiter
Erlöser-Mittelschule Bamberg

Susanne Moser
Sonderschulrektorin
SFZ München Süd

Dr. Petra Reinhardt
Sonderschulkonrektorin
SFZ Fürth-Süd

Joachim Schramm
Sonderschulkonrektor
Pater-Rupert-Mayer-Zentrum
Regensburg

Ulrike Stöger
Sonderschulkonrektorin
Mathilde-Eller-Schule München

Walter Tietz
Sonderschulrektor
Pestalozzi-Schule Fürstenfeldbruck

Heribert Weinmann
Schulleiter Mittelschule
Montessori-Schule Regensburg

Christiane Weyel
Sonderschulrektorin
Pestalozzischule Hösbach

GEW

Deshalb Ihre Stimme für die GEW!

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Bayern

V.i.S.d.P.: Elke Hahn, GEW Bayern, Schwanthalerstr. 64, 80336 München

Was macht eigentlich der Personalrat?

In Bayern gibt es auf drei Ebenen Personalräte: Der Hauptpersonalrat (HPR) ist an das Kultusministerium angegliedert, und der Bezirkspersonalrat (BPR) an die Regierungen der Bezirke. Der örtliche Personalrat (ÖPR) ist bei den beruflichen Schulen, Realschulen und Gymnasien direkt an den Schulen angesiedelt, bei den Grund- und Mittelschulen an den staatlichen Schulämtern und bei den Förderschulen an den Regierungen der Bezirke.

Der örtliche Personalrat

Im örtlichen Personalrat geht es um die konkreten Arbeitsbedingungen an der Schule bzw. im Schulamtsbezirk. Themen sind z. B. Fragen der Stundenplangestaltung, der Mehrarbeit, des Einsatzes der mobilen Reserven oder der Versetzung innerhalb des Landkreises. Gemäß Personalvertretungsgesetz sind die örtlichen Personalräte auch in das Verfahren bei Beförderungen und Funktionsbesetzungen eingebunden. Ein wichtiges Instrument ist das Monatsgespräch mit dem*der Dienststellenleiter*in, in welchem die Personalratsmitglieder informiert werden und die Anliegen der Kolleg*innen vorbringen.

Der Bezirkspersonalrat

Für Grund- und Mittelschulen sowie berufliche Schulen gibt es als Stufenvertretung eigene Gruppen im Bezirkspersonalrat bei der Bezirksregierung. Dort wird die Mitbestimmung und Mitwirkung in vielen das Beschäftigungsverhältnis betreffenden Fällen ausgeübt. Dabei geht es um die Einstellung, die Vergabe von Funktionsstellen, die Verlängerung der Probezeit, um Versetzungen innerhalb des Regierungsbezirks und aus dem Regierungsbezirk hinaus, um Anträge auf Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand, um die Ablehnung von Teilzeit- und Beurlaubungsanträgen, die Versagung oder den Widerruf von Nebentätigkeitsgenehmigungen und den Erlass von Disziplinarverfügungen. Der örtliche Personalrat wird jeweils angehört.

Die Gruppe der Arbeitnehmer*innen im Bezirkspersonalrat ist nicht nur zuständig für die Arbeitsverträge der Verwaltungsangestellten an den Schulen. Weil das Kultusministerium die Regierungen beauftragt hat, die Arbeitsverträge für Lehrkräfte an Realschulen und Gymnasien abzuschließen, ist diese Gruppe auch für die Vertretung dieser Lehrkräfte zuständig. Das heißt, dass die angestellten Lehrkräfte an Realschulen und Gymnasien (im Gegensatz zu den Beamt*innen) bei den Personalratswahlen auch auf dieser Ebene wahlberechtigt sind, obwohl für sie keine schulspezifische Gruppe zuständig ist.

Der Hauptpersonalrat

Im Hauptpersonalrat bilden die Vertreter*innen der einzelnen Schularten jeweils eine eigene Gruppe. Darüber hinaus gibt es noch Vertreter*innen für die Angestellten und Beamt*innen, die keine Lehrkräfte sind. Insgesamt besteht der HPR aus 25 Personen.

Der Hauptpersonalrat beschäftigt sich mit den Angelegenheiten, die entweder alle Beschäftigten einer Schulart oder auch alle Lehrkräfte betreffen, wie z. B. mit den Beurteilungs- und Beförderungsrichtlinien, den Reisekosten, der externen Evaluation, den Gebühren bei Fortbildungen, der Durchführung von Vergleichsarbeiten oder dem Verfahren zur Auswahl von Lehrkräften für Führungslehrgänge. Ebenso gibt der Hauptpersonalrat Stellungnahmen zu Änderungsplänen von Gesetzen und Verordnungen ab. Die einzelnen Bereiche der Mitbestimmung und Mitwirkung sind im Bayerischen Personalvertretungsgesetz (BayPVG) geregelt.

In den einzelnen Gruppen der Realschulen und Gymnasien werden des Weiteren in vielen Fällen, die das Beschäftigungsverhältnis betreffen, Mitbestimmung und Mitwirkung ausgeübt. Hier geht es unter anderem um die Einstellung, die Vergabe von Funktionsstellen, die Verlängerung der Probezeit, um Versetzungen und Anträge auf Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand, um die Ablehnung von Teilzeit- und Beurlaubungsanträgen, die Versagung oder den Widerruf von Nebentätigkeitsgenehmigungen, den Erlass von Disziplinarverfügungen und die Erhebung der Disziplinarklage sowie um die Entlassung von Beamt*innen auf Probe und auf Widerruf.

Zur Besprechung allgemeiner Angelegenheiten gibt es auch auf dieser Ebene Monatsgespräche zwischen der Personalvertretung und den Vertreter*innen des Ministeriums.

Wie bereits beschrieben, übernimmt für die Grund- und Mittelschulen und die beruflichen Schulen der Bezirkspersonalrat bei der Bezirksregierung diese Aufgaben.

Allgemeine Aufgaben des Personalrats

Ungezählte Telefongespräche und persönliche Kontakte sowie die Bearbeitung schriftlicher Anfragen gehören zum

Kerngeschäft der Personalratsarbeit. Auch das Informieren und die Meinungsbildung, vor allem bei Personalversammlungen, sind von großer Bedeutung. Nur informierte Beschäftigte können ihre Rechte konsequent wahrnehmen. Die Teilnahme an diesen Versammlungen ist nicht nur verbrieftes Recht, sondern »Bürger*innenpflicht«.

Den wichtigsten Teil der Personalratsarbeit bildet aber auf allen Ebenen die Arbeit mit der Dienststellenleitung.

Die Geschäftsgrundlage des Personalrats ist das BayPVG, eine im Vergleich zum Betriebsverfassungsgesetz und zu den Personalvertretungsgesetzen einiger anderer Bundesländer deutlich abgeschwächte Handlungsgrundlage. Umso wichtiger ist es, alle Rechte in vollem Umfang und konsequent wahrzunehmen.

Schulungen für den Personalrat

Gute Personalratsarbeit fällt nicht vom Himmel. Daher schult die GEW regelmäßig neue Personalratsmitglieder und bietet auch im Laufe der Amtsperiode Spezialschulungen an. Zwischen den Personalratsmitgliedern herrscht nicht nur bei den Personalrätekonferenzen ein ständiger Erfahrungsaustausch. Großen Wert legt die GEW darauf, dass die Schulungen schulartübergreifend sind und alle Personalratsebenen (ÖPR, BPR, HPR) einbezogen werden. Dies verschafft den wichtigen Blick über den Zaun, führt zu einem Austausch der verschiedenen Problemlagen und ermöglicht, dass voneinander gelernt wird. Die Justitiarin der GEW Bayern unterstützt die Personalratsmitglieder bei kniffligen juristischen Fragen. Manche Probleme der Kolleg*innen können nicht von den Personalräten gelöst werden. Dann hilft der Rechtsschutz der GEW, sofern man Mitglied ist.

von Andreas Hofmann
Vorsitzender des örtlichen Personalrates am Gymnasium Tutzing

Strukturelle Besonderheiten der Personalvertretung in den Kommunen

In etlichen Städten gibt es kommunale Schulen, so z. B. in Würzburg, Augsburg und Regensburg sowie in großer Zahl in Nürnberg und München. In den Kommunen weicht die Struktur der Personalvertretungen etwas vom staatlichen Bereich ab. Die oben aufgeführten Aufgaben gelten aber auch dort.

Das oberste Gremium ist in allen Kommunen der Gesamtpersonalrat (GPR), in dem alle Gruppen der kommunalen Beschäftigten vertreten sind.

Die zweite Ebene bildet der Referatspersonalrat, in dem alle Angestellten und Beamt*innen aus dem Schulbereich vertreten sind und in dem ihre speziellen Angelegenheiten behandelt werden. In München ist dies der Personalrat am Referat für Bildung und Sport. In Nürnberg hingegen werden die Angelegenheiten für alle allgemeinbildenden Schulen am Stufenpersonalrat beim Amt für Allgemeinbildende Schulen (PR-SchA) und für alle beruflichen Schulen am Stufenpersonalrat beim Amt für Berufliche Schulen (PR-SchB) behandelt. Die Sozialpädagog*innen wählen dagegen ihre Vertreter*innen im Sozialreferat.

Wie im staatlichen Bereich auch gibt es darüber hinaus örtliche Personalräte an den Realschulen, den Gymnasien und den beruflichen Schulen.

»Personalräte müssen lästig sein«

Das folgende Interview mit Michael Kröll (Foto), Fachanwalt für Arbeitsrecht in Frankfurt am Main und verantwortlicher Redakteur der Fachzeitschrift »Der Personalrat«, zu Fragen der Personalratsarbeit wurde von der und für die »BLZ«, die Zeitschrift der GEW Bremen, geführt. Michael Kröll hat es für die DDS mit bayerischen Aspekten ergänzt. Wir danken der »BLZ« und Michael Kröll für die Möglichkeit des Abdrucks. Die Redaktion.

Lieber Kollege Kröll, die Arbeit verdichtet sich, neue Aufgaben kommen hinzu, an Ausstattung und Personal wird immer öfter gespart. Selbst die Arbeitsbedingungen an Schulen haben sich zuletzt verschlechtert. Was können Schulpersonalräte tun?

Schulpersonalräte müssen solche Verschlechterung der Arbeitsbedingungen für die Lehrkräfte, etwa durch die Verdichtung der Arbeit, einerseits erstmal zur Kenntnis nehmen. Andererseits sind sie gehalten zu reagieren, um mögliche Verbesserungen zu erreichen. Sie sollten beispielsweise durch Gespräche mit den betroffenen Lehrkräften in Erfahrung bringen, welche konkreten Bedingungen sich wie und warum verschlechtert haben. Gemeinsam mit den Lehrkräften sind daraus Ideen zu entwickeln, wie sich die Arbeitsbedingungen wieder verbessern lassen. Mit diesen Ideen sollten sie gegenüber den Schulleitungen initiativ werden und konkrete Maßnahmen beantragen. Damit muss sich die Schulleitung dann auseinandersetzen. Soweit den Lehrkräften erst noch neue Aufgaben zugewiesen werden sollen, ohne dass es Entlastungsmöglichkeiten gibt, dürften Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung vorliegen. Hier hat der Personalrat mitzuwirken. Im Mitwirkungsverfahren kann er dann darauf hinwirken, dass eine Überlastung der betroffenen Lehrkräfte unterbleibt.

Arbeitgeber und Dienstherren halten sich nicht immer an Gesetze, Dienstvereinbarungen oder Absprachen. Wie geht man dagegen effektiv vor?

Wie? Öffentliche Arbeitgeber und Dienstherren halten sich nicht an Gesetze? Aber jetzt mal im Ernst: Trotz der grundgesetzlichen Bindung an Recht und Gesetz halten sie sich tatsächlich nicht immer daran. So werden beispielsweise gegenüber Personalräten deren Rechte, die durch die Personalvertretungsgesetze vorgegeben sind, missachtet. So werden beteiligungspflichtige Maßnahmen umgesetzt, ohne die entsprechenden Beteiligungsverfahren vorher durchzuführen. Das müssen Personalräte nicht hinnehmen. Sie sollten ihre Beteiligungsrechte – am besten schriftlich – bei der Schulleitung einfordern und, falls diese weiterhin nicht gewährt werden, nach Beschlussfassung im Gremium verwaltungsgerichtlich durchsetzen. Werden jedoch Rechtsvorschriften, die zugunsten der Beschäftigten gelten, nicht beachtet, hat der Personalrat darauf hinzuwirken, dass diese eingehalten werden. Die Schulleitung ist aufzufordern, solche Verstöße künftig zu unterlassen. Der Personalrat kann das allerdings nicht durchsetzen, da diese Überwachungsaufgabe lediglich eine allgemeine Aufgabe ist. Hier sind die betroffenen Lehrkräfte gefordert. Sie müssen ihre Rechte selbst gerichtlich geltend machen.

Personalräte stehen nicht selten von zwei Seiten unter Druck. Die Beschäftigten und der Dienstherr haben oft unterschiedliche Auffassungen zur Schulpersonalratsarbeit. Ein schwieriges Feld?

Ja, so ist das. Aber auch ein spannendes Feld. Die Auffassungen zur Personalratsarbeit sind oftmals nicht nur unterschiedlich. Sie sind oft sogar gegensätzlich. Das ergibt sich aus den durchaus unterschiedlichen Interessen. Das ist übrigens der Grund, weshalb es Personalräte gibt. Diese sollen sich als Interessenvertretung gegenüber der Dienststellenleitung für das Wohl der Beschäftigten engagieren. Das Personalvertretungsgesetz schränkt deren Alleinentscheidungsbefugnis ein. Sie müssen den Personalrat vorab beteiligen. Kommt es zu keinem Einvernehmen, muss ggf. die Einigungsstelle entscheiden. Insoweit sind Personalräte aus Dienststellensicht lästig. Auch wenn Dienststelle und Personalrat vertrauensvoll zusammenarbeiten sollen, obliegt es dem Personalrat, vornehmlich die Interessen der Beschäftigten aufzugreifen. Wenn nun allerdings die Beschäftigten häufig die Personalratsarbeit inhaltlich kritisieren, sollte der Personalrat in sich gehen und das analysieren.

Seit 2010 wird der Deutsche Personalrätepreis vergeben. Welche Initiativen haben bei der Jury gute Chancen, ausgezeichnet zu werden?

Zunächst gilt mal der olympische Gedanke: Dabei sein ist alles. Jährlich werden zwar nur drei Preise und zwei Sonderpreise ausgelobt. Trotzdem sind alle Personalräte aufgefordert, sich mit ihren Initiativen für Beschäftigte zu bewerben. Bei der Auswahl der Nominierten und der Preisträger orientiert sich die Jury des Deutschen Personalrätepreises insbesondere daran, welchen Erfolg das Projekt hatte und inwieweit es auf andere Personalräte übertragbar ist. Spannend sind dabei Projekte, die sich mit aktuellen Themen beschäftigen, beispielsweise wie sich die ständige Erreichbarkeit von Beschäftigten eindämmen lässt. Die Bewerbungsfrist für den diesjährigen Personalrätepreis läuft übrigens noch bis zum 31.5.2016. Weitere Infos gibt es unter www.dprp.de

Dienstvereinbarungen, ein Instrument des Personalrates

Personalräte können durch den Abschluss von Dienstvereinbarungen Recht setzen. Wie sieht eine gute Dienstvereinbarung aus?

Bei der Bewertung einer Dienstvereinbarung kommt es auf die jeweilige Sichtweise an. Eine gute Dienstvereinbarung aus Sicht der Beschäftigten stärkt inhaltlich deren Rechte und Positionen. Allerdings enthalten Dienstvereinbarungen regelmäßig Kompromisse aus den Positionen der Dienststelle und des Personalrats. Dienstvereinbarungen sollten auf alle Fälle rechtswirksam abgeschlossen werden. So sind insbesondere die Formalien, wie etwa Beschluss des Personalrats und die Schriftform, zu beachten. Merkmal einer guten Dienstvereinbarung ist für mich auch die Verständlichkeit der jeweiligen Regelungen. Ich empfehle, Dienstvereinbarungsentwürfe von Beschäftigten lesen zu lassen, um festzustellen, ob das Geschriebene verständlich ist. Unklare Rege-

lungen in Dienstvereinbarungen schaffen zwar Betätigungsmöglichkeiten für Juristinnen und Juristen. Das hilft den Beschäftigten jedoch wenig.

Wie lassen sich Motivation und Engagement der Personalratsmitglieder auf ein hohes Niveau bringen und dort halten?

Personalratsarbeit macht immer dann Spaß, wenn damit Erfolge verknüpft sind. Solche Erfolge sind eine gute Motivation für alle Personalratsmitglieder. Nach meinen Erfahrungen sind Personalratsmitglieder per se engagiert – mal mehr, mal weniger. Der Personalrat kann seine zu erledigenden Aufgaben beispielsweise auf die einzelnen Mitglieder verteilen. So haben alle Personalratsmitglieder »ihren Zuständigkeitsbereich«, für den sie verantwortlich sind. Regelmäßig stellen sich dann auch kleine Erfolge ein, die wiederum die Motivation stärken.

Personalräte bilden sich ihre Meinung durch Beschlüsse. Wie gelingt es dabei, unterschiedliche Kompetenzen und Erfahrungen in gemeinsame Beschlüsse zu transformieren?

Richtig. Personalräte müssen Beschlüsse fassen, und zwar in Sitzungen. Vorher haben sie die anstehenden Themen zu beraten und zu diskutieren. Hier haben alle Personalratsmitglieder bzw. bei deren Verhinderung die Ersatzmitglieder das Recht, mitzuberaten und mitabzustimmen. Wenn es nun unterschiedliche Kompetenzen und Erfahrungen gibt, weitet das die Sicht auf einzelne Themen. Hier gilt dann, gerade bei unterschiedlichen Meinungen, die Mehrheit durch Argumente zu überzeugen. Für Personalratsbeschlüsse ist bereits die Stimmenmehrheit ausreichend. Es müssen also nicht immer alle Personalratsmitglieder geschlossen dafür oder dagegen sein. Das spiegelt den demokratischen Wettstreit wider. Dabei sollten sich alle Personalratsmitglieder mit ihren Kompetenzen und Erfahrungen vorbehalt- und angstlos einbringen können.

Wie gelingt eine gute und kontinuierliche Kommunikation mit den Beschäftigten?

Personalräte dürfen und müssen mit den Beschäftigten kommunizieren. Das ist sehr wichtig. Nur so erfährt der Personalrat, wo der Schuh drückt. Eine gute und vor allem kontinuierliche Kommunikation muss regelmäßig stattfinden. Neben den Personalversammlungen oder Sprechstunden können dies etwa regelmäßig erscheinende Mitteilungen des Personalrats sein. Diese kann herkömmlich in gedruckter Form den Beschäftigten ausgehändigt oder am Schwarzen Brett ausgehängt werden. Oder über die Möglichkeiten der elektronischen Kommunikation wie E-Mail, Twitter und Co. Neugewählte Personalräte sollten sich bei den Beschäftigten vorstellen. Dabei sind die Erreichbarkeiten der einzelnen Personalratsmitglieder, etwa Telefonnummer und/oder E-Mail-Adresse, bekannt zu geben. Das ist der erste Schritt zu einer Kommunikation mit den Beschäftigten. Sie können nun ihren Personalrat oder einzelne Mitglieder ansprechen.

Gute Präsentation ist wichtig

Die Kraft einer guten Öffentlichkeitsarbeit wird in vielen Personalräten unterschätzt. Warum ist sie so wichtig?

Mit einer tollen Öffentlichkeitsarbeit gelingt es dem Personalrat, sich und seine Arbeit den Beschäftigten näherzubringen. Nicht nur kurz vor anstehenden Personalratswahlen sollte der Personalrat »sichtbar« sein. Auch während der laufenden Amtszeit hat der Personalrat über seine Arbeit zu informieren. Dadurch wird er präsent und seine Arbeit transparent. Allerdings ersetzt eine gute Öffentlichkeitsarbeit nicht die gute Personalratsarbeit.

Mit Personalversammlungen lassen sich gleichzeitig viele Beschäftigte erreichen. Wie gelingt das am besten?

Personalräte müssen einmal im Kalenderhalbjahr eine Personalversammlung abhalten und dort über ihre Tätigkeiten berichten. Das wird von Personalräten oftmals als Last empfunden. Dabei haben sie hier die Möglichkeit, sich und ihre Arbeit zu präsentieren. Und sie erhalten sofort ein Feedback. Der Tätigkeitsbericht sollte nicht von der oder dem Vorsitzenden »heruntergeleiert« werden. Das motiviert wenig und hält möglicherweise den einen oder die andere vom Besuch der nächsten Personalversammlung ab. Besser ist es, den Bericht mit den vielen neuen Möglichkeiten zu präsentieren und dabei jedem Personalratsmitglied einen Teil des Berichtes zu überlassen. Nicht nur Erfolge, sondern auch Misserfolge sind anzusprechen. Gerade bei Misserfolgen kann mit den Beschäftigten diskutiert werden, wie und was künftig besser laufen kann. Die Personalversammlungen sollten nicht wie ein schlechter Unterricht ablaufen, in dem eine oder einer spricht und die anderen bloß zuhören. Die Beschäftigten sind vielmehr zu motivieren, sich einzubringen und mitzureden. Der Personalrat kann beispielsweise ein aktuelles, die Lehrkräfte interessierendes Thema, etwa Arbeitsverdichtung, aufrufen, um gemeinsam Lösungen zu finden.

Bei einigen Lehrkräften macht sich Resignation und Burn-out breit. Wie kann der Personalrat helfen?

Resignation der Lehrkräfte hinsichtlich der Personalratsarbeit kann der Personalrat einfach vermeiden, indem er eine engagierte und transparente Arbeit in deren Sinne macht. Resignation und Burn-out der Beschäftigten im Hinblick auf die berufliche Tätigkeit zu vermeiden, ist hingegen schwieriger. In Gesprächen mit den Betroffenen sind zunächst die betrieblichen Ursachen festzustellen. Anschließend sind mögliche Maßnahmen zu entwickeln, wie der Resignation und dem Burn-out aus Sicht des Personalrats entgegengewirkt werden kann. Diese sind mit der Schulleitung zu diskutieren. Empfehlenswert sind entsprechende Initiativanträge des Personalrats. Wichtig erscheint mir, die Themen Resignation und Burn-out nicht totzuschweigen, sondern aktiv anzugehen. Es geht schließlich um die Gesundheit.

Personalratsmitglieder dürfen sich fortbilden. Worauf ist zu achten?

Fortbildungen für Personalratsmitglieder sind wichtig. Das sieht auch der Gesetzgeber so. Hat er doch für Personalratsmitglieder einen Anspruch auf entsprechende Fortbildungen normiert. Dienstbefreiung ist zu gewähren und die Kosten sind regelmäßig von der Dienststelle zu tragen. Das gilt jedenfalls für Grundseminare, etwa im Personalvertretungsrecht, Arbeitsrecht oder Beamtenrecht. Personalratsmitglieder müssen entsprechende Grundkenntnisse haben. Nur so können sie ihre Aufgaben sachgerecht wahrnehmen. Neu gewählte Personalräte sollten zu Beginn ihrer Amtszeit feststellen, welche Personalratsmitglieder welche Kenntnisse haben. Wer im Personalvertretungsrecht noch nicht grundgeschult ist, sollte sich zeitnah fortbilden. Sicherlich bietet die GEW entsprechende Fortbildungen an. Falls Personalratsmitglieder nicht an mehrtätigen Fortbildungen teilnehmen können, kommen auch für das gesamte Gremium ortsnahe Inhouseseminare oder Tagesseminare in Betracht.

Betriebliche Mitbestimmung in den Kommunen

Foto: Otmar Eholzer

Seit langer Zeit stellt die GEW im Schulbereich erfolgreich Personalrät*innen auf den verschiedenen Ebenen der Mitbestimmung. Der Schwerpunkt lag bisher bei den Beamt*innen, weniger im Arbeitnehmer*innenbereich. Seit einigen Jahren hat die GEW Bayern aufgrund der Arbeitskämpfe im Geltungsbereich des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) einen deutlichen Mitgliederzuwachs bei den kommunal beschäftigten Arbeitnehmer*innen erzielt. Das bedeutet für uns, diese Kolleg*innen im Rahmen der Mitbestimmung zu vertreten und zu unterstützen. Allerdings ist gerade in kleinen Gemeinden und Städten die Vertretung der eigenen Interessen nicht so selbstverständlich. Viele Kolleg*innen kennen die Bedeutung des Personalrates nicht.

Dieser hat umfangreiche Aufgaben wahrzunehmen. Er überwacht z. B. die Einhaltung der Arbeits- und Schutzbestimmungen. Er kann aber auch Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitsplätze nehmen und achtet auf die Einhaltung der Erholungs- und Arbeitszeiten. Außerdem kontrolliert er, ob Entgeltvereinbarungen und damit auch die korrekte Ein- und Höhergruppierung der Beschäftigten eingehalten werden. Auch bei Versetzungen und Kündigungen muss er gehört werden. Dies trifft alles auch für den Organisationsbereich der sozialpädagogischen Berufe zu.

Spezielle Themen im Sozial- und Erziehungsdienst

Gerade durch die Entgeltordnung im Sozial- und Erziehungsdienst und durch den Tarifvertrag zum Gesundheitsschutz sind in den letzten Jahren Vereinbarungen abgeschlossen worden, die nicht im gesamten Bereich kommunaler Selbstverwaltung gelten. Deshalb ist es notwendig, dass sich in den Gemeinden, Städten und Landkreisen GEW-Kolleg*innen finden, die bereit sind, sich mit diesen Themen auseinanderzusetzen.

Im Zusammenhang mit dem letztjährigen Arbeitskampf der im Sozial- und Erziehungsdienst Beschäftigten um die Aufwertung der von ihnen geleisteten Arbeit kam immer wieder zur Sprache, dass es den Kolleg*innen nicht klar war, ob es in ihrem Arbeitsbereich einen Personalrat gibt. Offenbar fehlt er gerade in kleineren Städten und Gemeinden.

Damit ist davon auszugehen, dass es wohl nur wenige Orte in Bayern gibt, in denen auch Erzieher*innen oder Kinderpfleger*innen als Mitglieder im Personalrat tätig sind. In der Berufsgruppe der Sozialpädagog*innen sieht es etwas besser aus. Viele Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe in Bayern befinden sich allerdings in freier oder privater Trägerschaft. Kindergärten werden oft von Pfarrgemeinden betrieben. Diese fallen alle nicht in die Zuständigkeit des Personalvertretungsgesetzes, sondern können Betriebsräte bzw. Mitarbeitervertretungen gründen.

Mehr sozialpädagogische Fachkräfte in den Personalrat

Deshalb strebt die GEW Bayern an, im Rahmen der laufenden Personalratswahlen die Zahl der Kolleg*innen auch aus dem Organisationsbereich Jugendhilfe und Soziale Arbeit zu erhöhen. In der Regel soll dies in gemeinsamen Kandidat*innenlisten der betroffenen DGB-Gewerkschaften – also vorrangig mit ver.di – geschehen. Daneben gibt es in vielen Gemeinden, Städten und Landratsämtern sogenannte Personenlisten, von denen sich die Kandidat*innen um Sitze im Personalrat bewerben. Schon bisher sind über diese Listen auch GEW-Mitglieder in den Personalrat gewählt worden.

Eigene GEW-Listen

An einigen Orten, wo es weder gemeinsame Gewerkschaftslisten noch personenbezogene Listen gibt, beabsichtigen wir heuer, mit eigenen GEW-Listen anzutreten.

Die GEW Bayern wird die gewählten Kolleg*innen bei ihrer Personalratsarbeit unterstützen. Dies geschieht insbesondere durch Personalratsschulungen, aber auch durch laufende Informationen zu relevanten Themenbereichen. Darüber hinaus bietet die GEW Möglichkeiten des Austausches von Personalrät*innen bzw. ihren Ersatzmitgliedern untereinander an. Um das leisten zu können, benötigen wir eine Mitteilung der neu in den Personalrat gewählten GEW-Mitglieder.

Wählen gehen

Wenn dieser Artikel erscheint, werden bereits an vielen Orten die Wahltermine feststehen und die Listen der Kandidat*innen eingereicht worden sein. Dort, wo beides noch nicht geschehen ist bzw. noch nicht einmal ein Wahlvorstand besteht, ist es notwendig nachzufragen, ob noch eine Wahl stattfindet bzw. ob überhaupt ein Personalrat existiert. Wo dies nicht der Fall ist, kann dieser noch zu einem späteren Zeitpunkt gewählt werden. Die Rechtsgrundlage dafür sowie für die Personalratsarbeit insgesamt ist das Bayerische Personalvertretungsgesetz.

Darüber hinaus rufen wir alle GEW-Mitglieder auf, zur Wahl zu gehen, um mit der Stimmabgabe zu zeigen, dass die zukünftigen Personalrät*innen unterstützt werden, und um die Bedeutung der Mitbestimmung auch als solche zu stärken. Ein Recht, das nicht wahrgenommen wird, wird nicht mehr lange bestehen, wozu auch.

von Günther Mitteregger
Mitglied des Landesvorstands und des Landesfachgruppenausschusses sozialpädagogische Berufe
(Autor auf unserem Foto oben in Aktion)

Wahlhinweise für die Personalratswahlen 2016

Im Juni dieses Jahres finden die Personalratswahlen auf verschiedenen Ebenen statt. Im schulischen Bereich sind neu zu wählen:

- die örtlichen Personalräte auf Schulamtsebene, z. B. im Grund- und Mittelschulbereich sowie an den Gymnasien
- die Bezirkspersonalräte als Vertretung der Beschäftigten auf den Regierungsebenen
- die Hauptpersonalräte als Personalvertretung auf der Ministeriumsebene

Im schulischen Bereich der Kommunen gibt es eine ähnliche Struktur. In München spricht man z. B. vom Instituts-, Referats- und Gesamtpersonalrat.

Manchmal wird von den Wahlvorständen Briefwahl angeordnet. Ist dies der Fall, müssen die zugesandten Umschläge bis 23. Juni wieder beim Absender sein! Ansonsten werden die Personalratswahlen sowie die Wahlen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung zwischen dem 21. und 23. Juni durchgeführt.

Wichtige Hinweise zum Wahlvorgang

- Du hast immer so viele Stimmen, wie die jeweilige Gruppe im Personalrat Mitglieder hat. Die Anzahl ist jeweils auf den Stimmzetteln vermerkt.
- Möchtest du sicher sein, dass du keine Stimme verschenkst, solltest du eine Liste ankreuzen.
- Alternativ dazu kannst du innerhalb einer Liste auch häufeln. Allerdings kannst du pro Kandidat*in nur maximal 3 Stimmen vergeben.
- Wichtig: Du darfst deine Stimmen nur innerhalb einer Liste vergeben. Möchtest du eine Liste wählen, darfst du auch nur eine Liste ankreuzen, sonst ist deine Stimme ungültig!

Einfach immer GEW ankreuzen!

Beispiele:

- 7 Mitglieder sind in deiner Gruppe im Hauptpersonalrat (HPR). Also hast du 7 Stimmen. Möchtest du deine Stimmen nur innerhalb der GEW-Liste vergeben, hast du maximal 3 Stimmen für eine*n Kandidat*in. Wenn du nur die Liste ankreuzt, bekommen die ersten 7 Kandidat*innen jeweils eine Stimme.
- 2 Mitglieder sind in deiner Gruppe im HPR (z. B. bei den Förderschulen). Also hast du 2 Stimmen. Möchtest du deine Stimmen nur innerhalb der GEW-Liste vergeben, hast du maximal 2 Stimmen für eine*n Kandidat*in. Wenn du nur die Liste ankreuzt, bekommen die ersten 2 Kandidat*innen jeweils eine Stimme.
- 14 Mitglieder sind in deiner Gruppe im Bezirkspersonalrat, also hast du 14 Stimmen. Möchtest du deine Stimmen nur innerhalb der GEW-Liste vergeben, hast du maximal 3 Stimmen für eine*n Kandidat*in. Wenn du nur die Liste ankreuzt, bekommen die ersten 14 Kandidat*innen jeweils eine Stimme.

usw.

Wichtige Informationen beim Auszählen der Stimmen

Wenn jemand zu viele Stimmen vergibt, dann ist der Stimmzettel nicht ungültig. Es werden vielmehr die überschüssigen Stimmen in der Liste von unten abgezogen.

Doppeltes Wahlrecht

Wenn jemand an mehreren Schulen arbeitet (auch als Abordnung mit nur wenigen Stunden), dann ist sie*er für beide örtliche Personalräte wahlberechtigt. Das trifft vor allem bei Schulen mit dem Profil Inklusion oder bei Schulen für Kranke zu.

Doppeltes Wahlrecht gibt es nicht für den Hauptpersonalrat. Hier ist die Stammschule für die Gruppenzugehörigkeit maßgeblich.

von Johannes Schiller
Mitglied im Hauptpersonalrat, Gruppe der Lehrer an Förderschulen und Schulen für Kranke

Auch bei Freistellungsstunden von Lehrkräften im Personalrat gilt:

Wer sich nicht wehrt …

Gemäß dem Bayerischen Personalvertretungsgesetz (BayPVG) gilt: Mitglieder des Personalrats sind auf Antrag des Personalrats von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es nach Umfang und Art der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist (Art. 46 Abs. 3 Satz 1 BayPVG). Hier stellt sich die Frage nach der Anzahl der Freistellungsstunden.[1] Wie viele sind erforderlich, damit die Mitglieder des Personalrats ihren Aufgaben ausreichend, also gut nachkommen können? Darüber gibt es schon lange Auseinandersetzungen. Personalräte tun sich oft schwer, die beantragte Anzahl von Freistellungsstunden durchzusetzen.

Was die Richtlinien sagen

Laut der »Richtlinien für die Freistellung von Mitgliedern örtlicher Personalräte an staatlichen Realschulen, Gymnasien und beruflichen Schulen mit in der Regel weniger als 400 Beschäftigten« (Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus vom 19. April 2011) gelten folgende »Richtwerte«:

- bis 29 Beschäftigte: 1 Stunde
- 30 bis 59 Beschäftigte: 2 Stunden
- 60 bis 99 Beschäftigte: 3 Stunden
- 100 bis 149 Beschäftigte: 4 Stunden

Wohlgemerkt ist die Rede von »Richtwerten«. Im Einzelfall können diese durchaus überschritten werden.

Gerichte können auch anders rechnen

Bereits am 4. Juli 2006 hat der Verwaltungsgerichtshof München in einer Einzelfallentscheidung (Az 17 P 06.219) für die Berufsschule Hof festgestellt, dass dem örtlichen Personalrat (bestehend aus fünf Lehrkräften) sechs Wochenstunden Freistellungen gemäß BayPVG zustehen. Für den Verwaltungsgerichtshof waren weder die damaligen Richtlinien des Kultusministeriums von 1981 noch das Schreiben des Finanzministeriums von 1994 zum Thema ausschlaggebend, sondern der Gesetzestext. Anhand der Aufgaben des örtlichen Personalrates hat er die Freistellungen wie folgt berechnet: Monatsgespräch, Personalratssitzungen, Einzelberatungen usw. erfordern pro Personalratsmitglied in etwa eine Wochenstunde, für den Vorsitzenden kam noch eine weitere hinzu.[2]

Mindestens noch ein Personalrat einer anderen beruflichen Schule in Bayern konnte über eine Feststellungsklage beim Verwaltungsgerichtshof ebenfalls eine höhere Zahl an Freistellungsstunden durchsetzen, als ihm von der Schulleitung zuvor »gewährt« worden war. Bei einer anderen beruflichen Schule genügte bereits die Ankündigung des Personalrats, beim Verwaltungsgerichtshof eine Feststellungsklage zu erheben, um die beantragte Anzahl von Freistellungsstunden durchzusetzen.

Eine solche Feststellungsklage kann jeder Personalrat erheben. Die Kosten trägt der Dienstherr. Eine entscheidende Voraussetzung für den Erfolg ist die vollständige Auflistung der Fakten, die den Umfang der Personalratsarbeit unter den konkreten Bedingungen der jeweiligen Schule belegen. Dazu können insbesondere auch Erschwernisse gehören wie verschiedene Standorte (Zweigstellen), komplizierte Personalverhältnisse durch Teilzeitarbeitsverhältnisse, Abordnungen usw. Ein Personalrat, der diesen Weg erwägt, sollte seine Tätigkeiten also möglichst gut dokumentieren bzw. dokumentiert haben.

Wachsende Aufgaben erfordern höhere Freistellungskontingente

Politisch sollten wir als Gewerkschafter*innen auf jeden Fall eine generelle Erhöhung der Freistellungsstunden fordern. Die Aufgaben des Personalrats sind nämlich in Zeiten permanenter »Schulentwicklung« durchaus nicht nur im Einzelfall, sondern im Allgemeinen angewachsen.

von Wolfgang Häberle

Lehrer an FOS/BOS
Mitglied der DDS-Redaktion

1 Die komplette Freistellung eines PR-Mitglieds oder mehrerer PR-Mitglieder gilt für große Dienststellen und wird hier nicht thematisiert.

2 Bei der Auflistung der konkreten Aufgaben des Klage erhebenden Personalrats dürfen auf keinen Fall Dinge wie Ausflüge des Kollegiums oder andere Geselligkeitsveranstaltungen organisieren aufgeführt werden. Diese gehören nicht zum gesetzlichen Auftrag des Personalrats.

GEW-Personalratsarbeit an den städtischen Schulen in Nürnberg

Wolfgang Öhmt (Foto) ist angestellter Berufsschullehrer und seit 2014 in der Freistellungsphase der Altersteilzeit.

Für die DDS sprach mit ihm Verena Escherich.

DDS: Wolfgang, du warst für die GEW lange im Gesamtpersonalrat (GPR) der Stadt Nürnberg. Welche Themen standen im Vordergrund?

Wolfgang Öhmt: Ich war acht Jahre bis Juli 2014 im Gesamtpersonalrat, davon sieben Jahre als Vorsitzender des Stufenpersonalrates der beruflichen Schulen der Stadt Nürnberg, der ca. 1.000 Lehrkräfte vertritt. Die beruflichen Schulen der Stadt Nürnberg haben zurzeit 14 örtliche Personalvertretungen. Im Vordergrund unserer Personalratsarbeit standen Bestandsschutz und Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Kolleginnen und Kollegen. Dabei geht es bis heute unter anderem um die Bereiche Qualitätssicherung (NQS – Nürnberger Qualitätsmnagementsystem), Datenschutz, Lehrer*innengesundheit, Arbeitssicherheit und Gendergerechtigkeit. Die Aufgabe der Personalvertretungen besteht auf allen Ebenen darin, die Einhaltung von gesetzlichen Vorgaben, Absprachen und Betriebsvereinbarungen zu überwachen bzw. mit den Dienststellenleitungen solche Vereinbarungen zu treffen, wenn es sie noch nicht gibt. Damit soll vermieden werden, dass Mitarbeiter*innen willkürlichen, unreflektierten und rechtlich nicht abgedeckten Vorgängen und Zwängen ausgesetzt sind und werden.

Und wie beurteilst du rückblickend die Möglichkeiten, etwas zu bewegen?

Bewegen kann die Personalvertretung immer etwas, wenn sie dem Arbeitgeber »auf die Finger schaut« und ein rechtswidriges und nicht den Absprachen entsprechendes Verhalten anprangert. Das Gute dabei ist, dass die Personalvertretung sich bei der Aufdeckung von Missständen nicht an den Dienstweg halten muss. Sie kann direkt mit den Vorgesetzten und politisch Verantwortlichen reden, notfalls auch bei Gericht klagen. Wegen dieser exponierten Stellung sind die einzelnen Personalratsmitglieder durch das Personalvertretungsgesetz vor Kündigung und Benachteiligung geschützt.

Die GEW ist in Nürnberg schon lange auf den verschiedenen Personalratsebenen mit eigenen Listen vertreten. Wie wirkt sich das auf die Arbeit aus? Gibt es in der Praxis spezielle GEW-Themen?

Die GEW ist meines Wissens seit den 60er- bzw.70er-Jahren des letzten Jahrhunderts in den Personalräten der Stadt Nürnberg vertreten. Das gewährleistet Kontinuität. Diese ist u. a. auch in den Personalratsschulungen durch erfahrene GEW-Personalräte spürbar. Durch die Präsenz der GEW lassen sich gewerkschaftliche Interessen und Forderungen leichter in den Lehrerkollegien vermitteln und umsetzen. GEW-ler*innen sind aber auch in Leitungsfunktionen aufgestiegen und können so – neben der Arbeit der Personalräte – gewerkschaftliche Sichtweisen in die Schulpolitik der Stadt Nürnberg einbringen. Als GEW-ler sehe ich eine demokratische Schulverfassung nach wie vor als wichtiges Ziel an. Schon in den 80er-Jahren war dieses Thema »auf den Schild gehoben« worden. Allerdings ist die Struktur des Beamten- und Schulrechts in Bayern noch immer durch hierarchische Entscheidungen und Vorgänge geprägt. Auch bei Einführungen neuer Strukturen wird zwar eine Beteiligung der Mitarbeiter*innen gewünscht, aber in Konfliktfällen werden demokratische Verfahren meist nicht eingehalten bzw. nicht neu eingeführt, sondern es wird sich auf das oben genannte Recht berufen. Es ist wie beim Schafkopfspiel: Der Ober sticht den Unter. Denn nur wenn ein »Ober« demokratische Verfahren zulässt, können diese eingesetzt werden. Die starke Hierarchie ist im schulischen Betrieb noch lange nicht abgeschafft.

Obwohl du aus Altersgründen selbst nicht mehr im PR vertreten bist, bist du sehr aktiv im derzeitigen Wahlkampf, indem du Kolleg*innen zu einer Kandidatur zu bewegen suchst.

An den Vorbereitungen der Personalratswahlen in den Schulen der Stadt Nürnberg bin ich nicht mehr beteiligt. Das machen die jetzigen Personalrät*innen. In den städtischen Schulen Nürnbergs sind die Vorsitzenden der Stufenpersonalvertretung für die beruflichen Schulen die GEW-Kollegin Dr. Doris Zeilinger und für die allgemeinbildenden Schulen die GEW-Kollegin Karin Schneeberger[1] zuverlässige Ansprechpartnerinnen. Sie haben die Wahlen bereits in die Wege geleitet.

Von unserem GEW-Landesvorsitzenden Anton Salzbrunn wurde ich angesprochen, ob ich die Personalratswahl besonders im Bereich Sozial- und Erziehungsdienst unterstütze. In Absprache mit Anton und Günter Mitteregger habe ich besonders die neuen Mitglieder in den Kindertagesstätten angefragt, ob sie zu einer Kandidatur für den örtlichen Personalrat bereit wären. Auch in diesem Bereich geht es darum, die Arbeitssituationen der Kolleg*innen vor Ort in den öffentlichen Einrichtungen zu verbessern und die gesetzlichen Standards zu gewährleisten. Während meiner Werbeaktion wurde deutlich, dass in einigen wenigen Gebietskörperschaften noch keine Personalvertretung existiert. In diesen Fällen hat die Gewerkschaft die Aufgabe, die gewählten Bürgermeister*innen auf ihren gesetzlichen Auftrag hinzuweisen, in ihren kommunalen Kindertagesstätten eine Personalratswahl zu ermöglichen und einen Wahlausschuss einzusetzen.

Vielen Dank, Wolfgang, und noch viel Erfolg bei deinen Aktivitäten!

»Wer kämpft, kann verlieren, wer nicht kämpft, hat schon verloren«

(Bertold Brecht)

Diese Haltung habe ich schon als Kind von meinen Eltern vermittelt bekommen. Deshalb war es wohl fast nahe liegend, dass ich bereits in meiner ersten Arbeitsstelle als Mitglied der Mitarbeitervertretung (MAV) kandidierte.

Denn wenn nicht ich selbst für meine Rechte eintrete, wer dann?

Die Arbeitgeber haben ein nachvollziehbares Interesse daran, das Maximum an Leistung und Kosteneffizienz bei ihren Mitarbeiter*innen herauszuholen. Um das Ganze aber in einem verträglichen Maß für die Betroffenen zu halten, statt in Ausbeutung enden zu lassen, bedarf es in jedem Betrieb einer starken Personalvertretung (Personalrat, Betriebsrat oder MAV). Genauso, wie es für die übergeordneten Belange von Arbeitnehmer*innen die Gewerkschaften braucht.

Aktiv im Personalrat für eine Aufwertung des Sozial- und Erziehungsdienstes

Nach wie vor ist die kommunale Arbeitgebervertretung etwa der Meinung, dass sich das Tätigkeitsprofil des gesamten Berufsfeldes des Sozial- und Erziehungsdienstes (SuE) in den letzten Jahren nicht geändert hätte. Nur durch gewerkschaftlich engagierte Mitarbeiter*innen **und** einen engagierten Personalrat ist es möglich, dem Arbeitgeber zu vermitteln, dass die Anforderungen an die Sozialen Berufe – analog zum Anstieg sozialer Probleme – deutlich gestiegen sind und weiter wachsen.

Wir Sozialarbeiter*innen sind maßgeblich daran beteiligt, den sozialen Frieden unserer Gesellschaft zu sichern und dafür zu sorgen, dass die von den sozialen Problemen betroffenen Familien jene bedarfsgerechten Hilfen bekommen, die ihnen laut Gesetz zustehen. Dafür möchten wir auch angemessen entlohnt werden.

Sozialpädagog*innen: die etwas andere Berufsgruppe in der Verwaltungsbehörde

Im Landratsamt München habe ich für den Personalrat kandidiert, weil ich es wichtig fand, dass neben vielen Verwaltungsfachangestellten und Beamt*innen auch die einzelnen behördlichen Berufsgruppen und deren Interessen effektiv vertreten sind. Die Herausforderungen, denen ich als einziges sozialpädagogisches Mitglied im Personalrat einer Verwaltungsbehörde immer wieder begegne, hatte ich anfangs völlig unterschätzt. Inzwischen sind fünf Jahre vergangen. Und in manchen Momenten kommt es mir immer noch so vor, als wollte man buchstäblich »den Hund zum Jagen tragen«. Ein bisschen Geduld muss man mitbringen. Unser Personalrat ist noch weit davon entfernt, eine gute und starke Personalvertretung zu sein.

Tritt für deine Rechte ein – und engagiere dich als Personalratsmitglied!

von Michaela Grandy
Dipl.-Sozialpädagogin (FH) und Personalrätin
Mitglied im GEW-Stadtvorstand München

Leser*innenbriefe ... Leser*innenbriefe ... Leser*innenbriefe ...

Lobbyismus in der Bildung – eine notwendige Ergänzung

Lobbyismus in der Bildung (DDS April 2016) ist ein wichtiges und leider oft zu wenig reflektiertes Thema. Nach der Lektüre der verschiedenen Beiträge scheint mir aber eine Ergänzung dringend notwendig.

Die Erkenntnis, dass der Lobbyismus auf die Politik, auf den Bildungsdiskurs insgesamt abzielt, wird meines Erachtens nicht in aller gebotenen Tiefe verfolgt. Natürlich ist es richtig und wichtig, z. B. auf die lancierten Unterrichtsmaterialien, die Einflüsse über Fortbildungen, Veranstaltungen verschiedener Art und den Einfluss auf die Forschung und Lehre an den Universitäten u. v. a. hinzuweisen. Dennoch bleibt die Sicht für mich noch etwas verkürzt.

Ich selbst habe in vielen Beiträgen zur Bildungspolitik, insbesondere auch zur frühkindlichen Bildung in den letzten Jahren immer wieder darauf hingewiesen, wie sehr der Bildungsbegriff selbst, die Bildungspolitik und ihre gesamte Zielsetzung von ökonomistischem Denken diktiert wird. Das hat eine sehr lange Tradition, die sich seit den PISA-Studien, die ja letztlich selbst ein Ausdruck absolut ökonomistischer Bildungsdefinition sind, massiv verstärkt. Es sind u. a. die großen Stiftungen der Wirtschaft, die nahezu alle Bildungsdiskussionen, -forderungen, -prognosen und -pläne beherrschen und die Normen setzen. Die Kultusministerien, die die Bildungspläne, begonnen beim Förderwahn in den Kitas, erstellen, sind sozusagen die ausführenden Organe. Das Schüren der Ängste der Eltern, die sich natürlich um die Zukunft ihrer Kinder sorgen, usw. ist Teil des Prozesses. Kurz: Bildungspolitik in der BRD ist nahezu ausschließlich Wirtschaftspolitik. In diese Richtung fallen mir die Analysen der einzelnen Beiträge zu kurz aus.

Fritz Köbler (Höchstadt/A)

Betriebsräte auf Abwegen?

Ein Plädoyer für die politische Bildungsarbeit

Zum Artikel »Umstrittene Rahmenbedingungen. Betriebsverfassungsgesetz und Personalvertretungsgesetz – Vorbedingungen und Entstehung« von Wolfgang Häberle in der DDS vom Oktober 2015 gab es in der DDS vom Dezember 2015 als Erwiderung den Artikel »Gewerkschaftliche Handlungsmöglichkeiten mit dem Betriebsverfassungsgesetz« von Dr. Friedrich Sendelbeck. Als weiteren Diskussionsbeitrag zur umstrittenen Thematik drucken wir hier Auszüge eines Artikels von Dr. Rolf Geffken (Foto) ab.

Von Hegel stammt die Erkenntnis, dass die Entwicklung einer Sache deren Wesen offenbart. Die Tragweite dieser Erkenntnis für die tägliche politische Praxis wird meist übersehen. Sie bedeutet nicht mehr und nicht weniger, als dass der Kern einer Sache sich vor allem durch ihre Geschichte offenbart.

Geschichte aber ist so ziemlich das Letzte, was bei der Einschätzung der Funktion und Tragweite des Arbeitsrechts und der Betriebsverfassung und der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit beachtet wird. Heutzutage beschränken sich Betriebsratsschulungen fast ausschließlich auf die Vermittlung von juristischem Wissen. Die historischen Hintergründe der Entstehung von Betriebsräten in Deutschland bleiben meist unbeleuchtet. Wer weiß noch, dass der DGB und seine Einzelgewerkschaften das Betriebsverfassungsgesetz von 1952 erbittert bekämpften und auf die »Segnungen« dieser Art betrieblicher Mitbestimmung gerne verzichten wollten? Wer weiß noch, dass die Regierung Adenauer noch kurz vor Inkrafttreten des Gesetzes einen Antrag auf Verbot der KPD gestellt hatte? Und wer weiß, dass die Regierung mit diesem Gesetz den Einfluss der Gewerkschaften in den Betrieben beschränken wollte? Wer weiß, dass dieses nach inzwischen 60 Jahren Erfahrung gelungen ist? Es sind wenige, die es wissen. Der Grund ist ganz einfach: Man hat sich an ein System gewöhnt, das in den Betrieben eine prinzipielle Trennung von Gewerkschaft und Betriebsräten, ja sogar eine Art »Arbeitsteilung« zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften vorsah: Betriebsräte sind zuständig für den Betrieb, Gewerkschaften sind zuständig für das, was über die Betriebe hinausgeht, also vor allem für Dinge **außerhalb** des Betriebes.

Genau diese Trennung und das Herausdrängen der Gewerkschaften aus dem Betrieb war das erklärte Ziel Adenauers und der restaurativen Kräfte des bundesdeutschen Kapitals nach dem Zweiten Weltkrieg. An keiner einzigen Stelle des Gesetzes etwa wurde die Funktion des Betriebsrates als Interessenvertretung der Beschäftigten verankert (übrigens ganz im Gegensatz zum Betriebsrätegesetz der Republik Österreich). Betriebsräte sollten vielmehr mit den Arbeitgeber*innen »vertrauensvoll zusammenarbeiten«, keine Arbeitskämpfe gegen die Arbeitgeber*innen führen und sich im Übrigen vor allem jeder Art von politischer Betätigung enthalten. Diese Grundsätze wurden auch nicht durch die Novellierung des Gesetzes im Jahre 1972 abgeschafft. Wie weit der Anpassungsprozess der DGB-Gewerkschaften bis zu diesem Zeitpunkt vorangeschritten war, offenbart die Tatsache, dass vor dem Zustandekommen der Novellierung seitens der damaligen sozialliberalen Koalition der DGB die Abschaffung dieser Grundsätze überhaupt nicht mehr verlangte, sondern nur relativ geringfügige Korrekturen im Bereich des sogenannten Mitbestimmungskataloges.

Die Normativität des Faktischen?

Inzwischen haben sich viele Betriebsräte so sehr an dieses System gewöhnt, dass sie sich überhaupt kein anderes Betriebsrätesystem mehr vorstellen können. Für sie ist es selbstverständlich, dass Gewerkschaften auf die Arbeit der Betriebsräte unmittelbar keinen Einfluss haben und dass die Gewerkschaften auch innerhalb des Betriebes über keinerlei besondere Rechte (bis auf sogenannte Zugangsrechte) verfügen. Zahlreiche wissenschaftliche Untersuchungen haben inzwischen bestätigt, dass auch einzelne Betriebsratsmitglieder sehr oft gegenüber »dem Unternehmen« ein höheres Maß an Loyalität aufbringen als gegenüber den Gewerkschaften oder den Belegschaften.

Dabei begreifen die Gewerkschaften Betriebsratstätigkeit grundsätzlich auch als Gewerkschaftsarbeit und haben im Laufe der Jahre systematisch die Bildungsarbeit für Betriebsräte ausgebaut. Doch ändert dies alles nichts daran, dass gewerkschaftliche Konzepte über eine Aufhebung der Trennung von Betriebsräten und Gewerkschaften längst nicht mehr diskutiert werden.

Auch Interessenvertretungen müssen politischer agieren

Durch das System der sogenannten Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz eröffnen sich den Betriebsräten eigentlich nur noch zwei wesentliche Perspektiven: zum einen die reine »Zusammenarbeit» mit dem Unternehmen (auch zulasten der Beschäftigten), zum anderen die Durchsetzung von Rechten im Rahmen von Einigungsstellenverfahren und Beschlussverfahren bei den Arbeitsgerichten. Zu zentralen Akteur*innen werden dabei Spezialist*innen für das Arbeitsrecht, sofern die betreffenden Betriebsräte selbst noch keine »Spezialist*innen« sind. Eine **politische** Aufgabe der Interessenvertretung, insbesondere auch durch eine Veränderung der innerbetrieblichen Machtverhältnisse, bleibt ausgeblendet. Politik findet allenfalls als Stellvertreter*innenpolitik vor den Barrieren des Arbeitsgerichts oder sogenannter Einigungsstellen statt. Demokratische Transparenz bleibt durch sogenannte Schweigepflichten und durch die beschränkten rechtlichen Möglichkeiten der Betriebsversammlung ausgeblendet.

Nur eine gezielte inhaltliche Gegenstrategie der Betriebsräte, unterstützt und angeleitet von den Gewerkschaften, könnte dieses ändern. Was deshalb nottut, ist eine offensive Kampagne für inhaltliche und politische Konzepte in der Betriebsratsarbeit.

von Dr. Rolf Geffken
Autor, Referent und Fachanwalt für Arbeitsrecht
in Hamburg Lehrbeauftragter
an der Universität Oldenburg

Der ungekürzte Artikel ist in der Zeitschrift »Direkte Aktion 225« – Sep./Okt. 2014 erschienen.

»Union-Busting« – ein Geschäftsfeld etabliert sich

Die Bekämpfung von Betriebsräten als professionelle Dienstleistung

Union-Busting in Deutschland. Die Bekämpfung von Betriebsräten und Gewerkschaften als professionelle Dienstleistung. OBS-Arbeitsheft 77 Frankfurt/Main 2014 Download unter: otto-brenner-shop.de/uploads/tx_mplightshop/AH77_UnionBusting_WEB.pdf

»Grenzen des Betriebsrats – so weisen Sie Ihren Betriebsrat in die Schranken« lautet der Titel eines Praxisseminars, das die Kanzlei Schreiner + Partner GbR monatlich an verschiedenen Veranstaltungsorten in ganz Deutschland anbietet.[1] Weitere aktuelle Seminarangebote der Kanzlei sind »Krankheit und Fehlverhalten als Kündigungsgrund – so kündigen Sie die ›Richtigen‹« oder »Die Kündigung ›störender‹ Arbeitnehmer – Rechtliche Spielräume erkennen und erfolgreich nutzen«. Immer mehr Unternehmen in Deutschland holen sich professionelle Unterstützung von Rechtsanwaltskanzleien oder Unternehmensberatungen, wenn sie betriebliche Mitbestimmung be- oder verhindern wollen. Oder sie lassen ihre Personalverantwortlichen in solchen Seminaren fortbilden.

»Gewerkschaftszerschlagung« ist die wörtliche Übersetzung von »Union-Busting«. Verwendet wird der Begriff jedoch auch für Maßnahmen, die die Gründung eines Betriebsrats verhindern und seine Arbeit sabotieren. Dass es gewerkschaftsfeindliche Branchen und Unternehmen gibt, ist nicht neu. Der Umgang von Jurist*innen und Unternehmensberater*innen mit den Mitbestimmungsrechten von Beschäftigten hat sich jedoch mittlerweile in einem eigenen Geschäftsfeld etabliert, auf das sich Betriebs- und Personalratsmitglieder einstellen sollten. Die Studie »Union-Busting in Deutschland. Die Bekämpfung von Betriebsräten und Gewerkschaften als professionelle Dienstleistung« der Otto-Brenner-Stiftung ist hierfür bestens geeignet.

Betriebsräte als Wachstumshemmnis

Laut § 119 Absatz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) ist die versuchte Verhinderung eines Betriebsrats strafbar: »Mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer die Wahl des Betriebsrats behindert oder durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflusst.«[2] Strafbar ist es auch, wenn die Konzernleitung versucht, einen gesetzlichen Betriebsrat durch eine ihr genehme Arbeitnehmer*innenvertretung selbst einzusetzen. In der Praxis interessiert diese gesetzliche Regelung wenig. Im Gegenteil: Immer offener wird betriebliche Mitbestimmung als unternehmerisches Hemmnis bezeichnet. Das Adjektiv »betriebsratsverseucht« machte 2009 Schlagzeilen und wurde zum Unwort des Jahres gewählt.

An zahlreichen Beispielen belegen die Autoren der Studie, wie mit kalkulierter Missachtung und krassem Verstoß gegen das BetrVG gegen Beschäftigte vorgegangen wird: »Zur Strategie der Union-Buster gehört es, gezielt Kündigungsgründe zu inszenieren; ebenso gehören dazu fristlose Kündigungen, die im Bewusstsein ausgesprochen werden, dass sich deren Begründung vor den Arbeitsgerichten gar nicht halten lässt. Damit werden jedoch Fakten geschaffen: Die betroffenen Beschäftigten, Betriebsräte und Betriebsratsgründer werden für Monate aus dem Betrieb entfernt. Oft enden die Konflikte mit Abfindungen. Die nach dem Betriebsverfassungsgesetz geltende Strafbarkeit von Betriebsratsverhinderung und -behinderung ist vermutlich eine der am seltensten durchgesetzten rechtlichen Sanktionen überhaupt.«[3]

Privilegien und Beförderung

»Union-Busting« findet in vielen Branchen statt: vom Einzelhandel und von der Brief- und Paketzustellung über die Gastronomie und Verlage, die Solar-, Automobil-, Elektro- und Metallbranche bis zu großen IT-Unternehmen. Spektakuläre Fälle von Einschüchterung oder Erpressung wie die geheime Überwachung und Bespitzelung von Aldi- oder Burger-King-Mitarbeiter*innen kennen vermutlich viele aus den Medien. Für andere Fälle lohnt es, die Broschüre zu lesen. Beispiel SAP: »Aufsichtsrat und Vorstand des Softwarekonzerns SAP wehrten sich lange grundsätzlich gegen die Wahl eines Betriebsrates. Sie beriefen sich auf eine ›besondere Unternehmenskultur‹, die für die kreative IT- und Software-Branche typisch sei. Der Standardspruch des Firmengründers Dietmar Hopp lautete: ›Wer einen Betriebsrat gründet, der fliegt.‹ Deshalb war SAP bis 2006 der einzige deutsche DAX-Konzern ohne Betriebsrat.«[4] Die Konzernleitung berief stattdessen acht Beschäftigte in den Aufsichtsrat, die zugleich als Arbeitnehmervertretung (ANV) galten. »Diese gelbe (d. h. vorstandsfreundliche, von der Belegschaft nicht gewählte) ANV wurde von der Konzernleitung auch als ›informeller Betriebsrat‹ bezeichnet. Zu den acht Auserwählten gehörten auch leitende Angestellte. Im Aufsichtsrat kassierten sie 2006 neben ihren Gehältern und Boni zusätzlich Tantiemen zwischen 102.000 und 152.000 Euro – nicht zu vergessen die Aktienoptionen (SAP 2009: 7).«[5]

Arbeitsrechtlich aufschlussreich beschreibt die Studie, wie Arbeitgeber Gremien nach ihren Vorstellungen einsetzen, um die Wahl eines Betriebsrats zu verhindern oder seine Arbeit zu unterlaufen. Oder wie durch Beförderung oder unterschiedlichste Privilegien »Loyalität« von Beschäftigten gegenüber Arbeitgebern erreicht wird.

Was hat das mit uns zu tun?

Auch wenn kein Beispiel der Studie aus dem Bildungsbereich kommt, dürften erfahrenen Personalratsmitgliedern einige Strategien des »Union-Bustings« bekannt vorkommen. Möglichkeiten der Beeinflussung gibt es auch im öffentlichen Dienst. Die Studie öffnet die Augen dafür.

von Ute Schmitt

1 rae-schreiner.de, aufgerufen am 4.4.2016

2 Union-Busting in Deutschland. Die Bekämpfung von Betriebsräten und Gewerkschaften als professionelle Dienstleistung. OBS-Arbeitsheft 77, Frankfurt/Main 2014, S. 88

3 Ebd. S. 7

4 Ebd. S. 88

5 Ebd. S. 88

schulfahrt.de Klasse Reisen. Klasse Reisen. Weltweit.

z. B. **Dresden** 4 Tage inkl. Prog. Stadtrundgang uvm. ab **144,– €**

z. B. **Mailand** Flugreise, 4 Tage tolles Prog.-Angebot ab **172,– €**

z. B. **Hamburg** 5 Tage inkl. Prog. & Ausflug n. Bremen ab **124,– €**

Schulfahrt Touristik SFT GmbH
Herrengasse 2
01744 Dippoldiswalde

Ihr Reiseveranstalter
Tel.: 0 35 04/64 33-0
www.schulfahrt.de

✆ **Service-Center Frankfurt 069/96 75 84 17**

Bundesqualitätsgesetz für die Kindertagesbetreuung – wie sieht das aus?

Veranstaltung mit Norbert Hocke zum Bundesqualitätsgesetz für Kindertageseinrichtungen am 19.3.2016 in München

Während der letzten Tarifrunde des Sozial- und Erziehungsdienstes zur Aufwertung des Berufes äußerten viele Kolleg*innen, dass sie auch mit den Rahmenbedingungen in den Kindertageseinrichtungen unzufrieden sind und diese dringend geändert werden müssen. Da die GEW auf Bundesebene in Zusammenarbeit mit dem Bundesverband der Arbeiterwohlfahrt und dem Deutschen Caritasverband derzeit Richtlinien für ein Bundesqualitätsgesetz für Kindertagesbetreuung entwickelt, wurde Norbert Hocke vom Bundesvorstand der GEW eingeladen, um eine Einführung in dieses Thema zu geben.

Im gut besuchten »Salettl« erläuterte er, dass den zu entwickelnden Richtlinien wissenschaftliche Erkenntnisse verschiedener Studien zugrunde liegen.[1] Ein wichtiger Punkt dabei ist die Fachkraft-Kind-Relation. Fachkräfte, die für weniger Kinder zuständig sind, treten stärker in Interaktion mit den Kindern. Wenn genügend Zeit für die Kinder vorhanden ist, muss es keine Sonderprogramme geben. Dabei muss berücksichtigt werden, dass es beim Personal Ausfallzeiten durch Krankheit und Urlaub gibt. Zur Arbeitszeit gehört nicht nur die Arbeit mit dem Kind, sondern auch mittelbare pädagogische Arbeit wie Dokumentationen schreiben, Vor- und Nachbereitung etc. Unter den bestehenden personellen Ressourcen ist die Qualität in den Kindertageseinrichtungen gefährdet.

Es wurde auch auf das Rechtsgutachten »Ein Bundesqualitätsgesetz – verfassungsrechtlicher Rahmen« von Prof. Dr. Joachim Wieland eingegangen. Hier ging es um die Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse: Gefordert wird, dass es für alle Kinder in allen Bundesländern gleichwertige Lebensverhältnisse, gleiche Fürsorge und gleichwertige Qualität der Kindertageseinrichtungen gibt.

Im Anschluss gab es eine angeregte Diskussion und Überlegungen, wie sich Kolleg*innen an dem aktuellen Prozess beteiligen können, z. B. durch Anfragen an den Landtag oder den Besuch der bundesweiten Veranstaltung »Qualität vor Ort«.

Es war ermutigend zu erfahren, dass sich die GEW neben der wichtigen Tarifarbeit auch – wissenschaftlich untermauert – mit den Rahmenbedingungen in den Kindertageseinrichtungen beschäftigt.

von Petra Nalenz
Fachgruppe Sozialpädagogische Berufe, Mitglied der DDS-Redaktion

1 Vgl. Expertise »Schlüssel zu guter Bildung, Erziehung und Betreuung, NICHD Study ob early Childhood an Youth Development, AIDA Studie und Aqua Studie

Wir lassen uns nicht spalten

Tausende Gewerkschafter*innen demonstrierten am 9. April auf dem Münchner Odeonsplatz gegen den Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen

Fast alle Vorsitzenden der Einzelgewerkschaften fanden sich auf der Kundgebung ein, auch die GEW-Vorsitzende Marlies Tepe (in der Mitte des Fotos).

Der Anlass: Lohndumping im Betrieb, Spaltung der Belegschaft in unterschiedliche Arbeitnehmer*innengruppen mit unterschiedlichen Rechten – nicht nur für GEW-Kolleg*innen in der Erwachsenenbildung inzwischen alltägliche Praxis. Scheinselbstständigkeit, miese Honorare und fehlende Arbeitnehmer*innenrechte halten in immer mehr Branchen Einzug. Der bereits ausgehandelte Koalitionskompromiss sollte hier Abhilfe schaffen, doch die aktuelle Blockadehaltung der CSU vereitelt derzeit jede kleinste Verbesserung. Widerspruch im Arbeitgeberlager reichte aus, um sich als Interessensvertreter der Arbeitgeber zu gerieren. Deshalb hatte der DGB zur Kundgebung in München aufgerufen. Der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann machte in seiner Rede deutlich: »Auch uns reicht der Gesetzesentwurf nicht, aber es ist ein Anfang, der langfristig nachgebessert werden muss.« Denn: »Deutschland ist nach wie vor in Europa Spitzenreiter im Niedriglohnsektor.« Der Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen ist ein Grund dafür.

GEW-ler*innen zahlreich vertreten

Der Bedeutung des Themas entsprechend war nahezu die gesamte DGB-Spitze vor Ort, einschließlich der Vorsitzenden der Einzelgewerkschaften, darunter auch die GEW-Vorsitzende Marlis Tepe. Sie freute sich besonders über die an den Fahnen gut erkennbare Beteiligung der GEW-Mitglieder. Auch der bayerische GEW-Vorsitzende Anton Salzbrunn und seine beiden Stellvertreter Konny Hoff und Manfred Lindner demonstrierten mit. Am GEW-Infostand wurden Materialien verteilt, u. a. das tags zuvor erstellte Flugblatt zum geplanten »Des-Integrationsgesetz« der CSU. Dies führte bei vielen Kundgebungsteilnehmer*innen zu Reaktionen wie: »Welche Sauerei plant die CSU als Nächstes?«

Auch wenn der Gesetzesentwurf zur Regelung von Leiharbeit noch auf Eis liegt, vielleicht taut es nun im Koalitionsausschuss am 13. April. Denn eines war zum Schluss klar: Die Regierung muss das Gesetzgebungsverfahren umgehend wieder in Gang setzen.

Weitere Informationen zur Kundgebung und zum Gesetz gegen den Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen gibt es unter: bayern.dgb.de

von Anton Salzbrunn
Landesvorsitzender der GEW Bayern

Bayerisches Integrationsgesetz dient der Abschottung

Veranstaltung im Münchner Gewerkschaftshaus

In diesem Tenor kritisiert Matthias Jena, Vorsitzender des DGB Bayern, den Entwurf des bayerischen sogenannten Integrationsgesetzes, den der Ministerrat am 23. Februar 2016 beschlossen hat.[1] Ein Gesetzentwurf, den nicht nur der Ausländerbeirat München als Provokation wahrnimmt. »Was da auf dem Tisch liegt, hat mit der bayerischen Verfassung und dem Grundgesetz nichts mehr zu tun«, so Dr. Klaus Hahnzog, ehrenamtlicher bayerischer Verfassungsrichter.

»Leitkultur« und Repression

Bereits in der Präambel, die normalerweise Verfassungen und dem Grundgesetz vorbehalten ist, wird eine bayerische »Leitkultur« beschworen und das Prinzip »Fördern und Fordern« postuliert, das im Ergebnis ein »Fordern« bleibt, verbunden mit Repressionen wie »bußbewehrte Pflichten« (S. 21), »repressive Sanktionen« (S. 27) oder »konkreter Akzeptanzdruck« (S. 26). Drohgebärden, die die GEW Bayern in ihrer Stellungnahme, die sie wie viele andere Verbände, Organisationen und Kirchen termingerecht bis zum 6. April einreichte, ablehnt.[2]

Kosten solle die Umsetzung des Gesetzes nach Möglichkeit nichts, heißt es. Dem hält die GEW entgegen: »Für die vielen dringend erforderlichen Maßnahmen werden zusätzlich erhebliche personelle und finanzielle Mittel aufgebracht werden müssen. Dass die einzelnen Maßnahmen im Rahmen vorhandener Stellen und Mittel, also kostenneutral, umgesetzt werden sollen, ist unrealistisch und inakzeptabel.«

Bildungspolitische Fehlleistungen

Als ebenso inakzeptabel lehnt die GEW Bayern die teilweise Abschaffung der Schulpflicht (Art. 17 a) ab: »Wir bestehen darauf, dass die Normierungen in der bayerischen Verfassung, in der UN-Kinderrechtskonvention, in der Richtlinie 2013/33/EU und in der Charta der Grundrechte der EU verbindliche Richtschnur bleiben: Bildung ist Menschenrecht. Von Anfang an.«

Weiterer Kritikpunkt der GEW ist, dass »die Erwachsenenbildung im gesamten Entwurf nicht berücksichtigt (wird). Dies ist unverständlich angesichts der Tatsache, dass die meisten Schutzsuchenden im Erwachsenenalter sind und gerade in der Erwachsenenbildung eine Fülle an Integrationsaufgaben zu bewältigen ist.«

Beim Thema Sprachförderung mahnt die GEW mehr Personalstunden nicht nur für die Kindertagesstätten an. Sprachförderung allein reicht auch nicht aus. Eine Migrationsgesellschaft benötigt ein inkludierendes Bildungskonzept.

Wer meint, ihn*sie ginge das Gesetz nichts an, lese die Präambel, Art. 2, 13, 14 und 18 sowie ihre Begründungen am Ende des Gesetzentwurfs. Zu Art. 2 heißt es dort z. B.: »An einigen Stellen werden entsprechend Jedermanns-Pflichten begründet, die jeden in Bayern Lebenden unabhängig von seiner Staatsangehörigkeit treffen.«

Neben der Verpflichtung auf »Loyalität gegenüber Volk und Verfassung, Staat und Gesetzen« (Präambel) trägt vor allem Art. 2 Absatz 3 Satz 1 Ziffer 2 rassistische bis faschistoide Züge. Nach diesem gelten Deutsche als »in besonderer Weise integrationsbedürftig«, wenn ein Eltern- oder Großelternteil »außerhalb der heutigen Grenzen der Bundesrepublik Deutschlands geboren und nach 1955 in das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland zugewandert« ist.

Widerstand tut not

Den gesamten Gesetzentwurf kritisierten Bernhard Baudler, GEW Bayern, Hedwig Krimmer, ver.di München/Bayern, Dr. Klaus Hahnzog, Renate Hennecke, Landessprecherin der Vereinigung der Verfolgten des Naziregimes/Bund der Antifaschisten Bayern, Florian Ritter, Mitglied des bayerischen Landtags (SPD), Wolfgang Stöger, Vorstandsmitglied der Humanistischen Union München/Südbayern, Hubert Heinhold, Rechtsanwalt, und Günter Wangerin, Vorstandsmitglied Arbeitskreis Aktiv gegen rechts in ver.di, während einer Informationsveranstaltung im Münchner Gewerkschaftshaus, die ca. 150 Teilnehmer*innen besuchten.[3] Man wolle alles tun, um dieses verfassungswidrige Gesetz zu verhindern. Notfalls ginge man bis zum Bundesverfassungsgericht.

Inzwischen ist bekannt, dass auch ein bundesweites Integrationsgesetz kommen soll. Auf der entsprechenden Pressekonferenz macht der bayerische Ministerpräsident Horst Seehofer deutlich, dass damit die bayerische Variante nicht vom Tisch ist: »Es ist übrigens das erste Integrationsgesetz in der Geschichte unseres Landes und steht Integrationsgesetzen der Bundesländer in keiner Weise im Weg. Die Länder sind mehr auf dem Gebiet der Schulen, ebenfalls auf dem Gebiet der Sprache, aber auch der Kultur zuständig.«

Die Zeit für Widerstand drängt, denn in Bayern wird gemunkelt, man versuche, das Gesetz schnell, evtl. noch vor der Sommerpause, zu verabschieden.

von Dorothea Weniger
Journalistin, DDS-Redaktionsleiterin

1 DGB Bayern (dgb.de)
2 GEW Bayern (gew-bayern.de)
3 GEW lehnt den Entwurf der CSU-Regierung für ein sogenanntes Integrationsgesetz ab. Videoaufzeichnung der Veranstaltung: gew-muenchen.de

Dies & Das

»Aufstehen gegen Rassismus«

Fast täglich greifen Rassist*innen Flüchtlingsheime an, islamfeindliche Übergriffe nehmen zu. Erschreckend viele Menschen nehmen an fremdenfeindlichen und rassistischen Demonstrationen teil. Pegida hetzt gegen Geflüchtete sowie Muslime und Musliminnen. Währenddessen wird die »Alternative für Deutschland« (AfD) zunehmend zum Sammelbecken für Fremdenfeindlichkeit und Rassismus. An vielen Orten ist die AfD Zentrum der extremen Rechten geworden. Abgeordnete der AfD verbreiten Naziparolen und hetzen gegen Andersdenkende. Die AfD ist für all jene, die nicht in ihr rechtes Weltbild passen, zu einer ernsthaften Gefahr geworden. Deshalb wurde nun der Aufruf »Deine Stimme gegen rechte Hetze« gestartet. Näheres dazu und zur Kampagne:
aufstehen-gegen-rassismus.de/

»Verletzliche Flüchtlingskinder«

Die zweite Auflage der Broschüre mit gleichem Titel mit praktischen Tipps ist da. Sie wendet sich an Einrichtungen und Fachkräfte, die für Ehrenamtliche in der Flüchtlingsarbeit zuständig sind. Die Broschüre kann innerhalb Münchens gegen Versandkosten, außerhalb Münchens für zusätzlich 1 Euro Schutzgebühr bestellt werden. Weitere interessante Informationen und Gesprächsleitfäden zur praktischen Arbeit gibt es unter:
amyna.de/index.php/interkulturelles/fluechtlinge

Unter 18 – Fragen?

Fragen haben sicherlich viele junge geflüchtete Menschen, die neu in Deutschland ankommen. Die sich daraus ergebenden Unsicherheiten, eine stark verminderte Eigenschutzfähigkeit und mangelnde oder rigide Sexualerziehung sind hohe Risikofaktoren für das Erleben sexueller Gewalt, die häufig bei geflüchteten Kindern und Jugendlichen auftreten.
An diesem Punkt setzt das Infoportal refutips.de an: In einfacher Sprache werden grundlegende Informationen in Form von Fragen und Antworten wie z. B. »Ich bin in ein Mädchen verliebt. Ich möchte so gerne eine Beziehung mit ihr. Was tue ich?« aufbereitet. Auch Fragen zu Schwangerschaft oder Prostitution werden aufgegriffen, zu Unterstützungsangeboten wird weitergeleitet.
Im Moment sind die Texte in deutscher, englischer, arabischer und persischer Sprache verfügbar. Weitere Sprachen folgen. Kärtchen zur Bewerbung des Infoportals können kostenlos per E-Mail bestellt werden. Mindestbestellmenge sind 100 Stück.
ab@amyna.de

Gute Filme für gute Bildung – Verantwortung für Gesellschaft und Zukunft!

Die Landesmediendienste Bayern e. V . (LMD) verleihen Qualitätsmedien für die Bildungs- und Informationsarbeit – an Schulen, Hochschulen sowie Einrichtungen der Jugend- und Erwachsenenbildung, Bildungs- und Informationsarbeit.
Außerdem unterstützt der Verein alle in der Bildungs- und Informationsarbeit Tätigen mit Filmverleih, Beratung, Fortbildung, Filmgespräche, Filmabende und Filmthemen-Workshops.
LMD leistet einen wichtigen Beitrag für unsere Demokratie, für sozialen Zusammenhalt, für ein friedliches Zusammenleben von Menschen, für eine ökologisch nachhaltige Entwicklung u. v. m.
Wer die preisgünstige Kundenkarte der Landesmediendienste erwirbt, kann dafür kostenfrei aus über 3.000 Titeln (DVD, Online, Mediabox, VHS – und für Cineast*innen 16 mm) bequem und schnell Material auswählen und einsetzen.
Verleih:
www.mediendienste.info,
Streamingportal: www.landesfilmdienste.de
Bestellungen auch per Fax 089 38160920 oder Telefon 089 38160915 möglich.

Die neue Q-rage! – Materialien gegen den Rechtsruck und Rassismus

Jugendliche haben für »hopes and fears«, so der Titel der neuen Q-rage!, im ganzen Land recherchiert. Sie wollten wissen: Wie reagieren Schüler*innen auf Geflüchtete in ihren Schulen? Und wie auf die Parolen rechtspopulistischer Organisationen und auf den dschihadistischen Terror?
Dabei fanden sie berührende und auch beunruhigende Antworten, von denen sie in Artikeln wie »Ohne Freiheit kann man nicht glücklich sein« oder »Mit aller Gewalt gegen Rechts?« berichten. Sie erzählen aber auch, welche Hoffnungen und Ängste sie und die geflüchteten Jugendlichen haben und wie sie in Zukunft leben möchten.
Die Zeitung aus dem Hause »Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage« hat einen Umfang von 12 Seiten. 20 Exemplare kosten 4 Euro inklusive Versand.
Bestellen im Courage-Shop:
courageshop.schule-ohne-rassismus.org
Kostenloser PDF-Download:
schule-ohne-rassismus.org

»Bildungsfinanzierung der öffentlichen Hand – Stand und Herausforderungen«

Die Integration von Geflüchteten im Bildungsbereich wird Schätzungen zufolge aktuell 4,2 Milliarden Euro pro Jahr kosten. Insgesamt besteht beim Thema Bildung ein jährlicher Mehrbedarf von etwa 55 Milliarden Euro. Beim Bildungsgipfel 2008 in Dresden vereinbarten Bund und Länder, bis 2015 zehn Prozent des Bruttoinlandsprodukts (BIP) für Bildung und Forschung auszugeben. Zwar sind die öffentlichen Bildungsausgaben von rund 75,9 Milliarden Euro in 1995 auf 120,6 Milliarden Euro in 2014 gestiegen. Im Verhältnis zum BIP wuchsen sie jedoch unterproportional.
Das aktuelle Gutachten zur Bildungsfinanzierung von Dr. Roman Jaich steht nun online zum Download bereit:
gew.de

Der LesePeter ist eine Auszeichnung der Arbeitsgemeinschaft Jugendliteratur und Medien (AJuM) der GEW für ein herausragendes aktuelles Buch der Kinder- und Jugendliteratur. Die ausführliche Rezension (mit pädagogischen Hinweisen) gibt es unter: AJuM.de (Datenbank) oder unter: LesePeter.de

Im Mai 2016 erhält den LesePeter das Kinderbuch

Kirsten Boie: Bestimmt wird alles gut

Illustrationen: Jan Birck
Übersetzung Deutsch/Arabisch: Mahmoud Hassanein

Klett Kinderbuch • Leipzig 2016 • 48 S. • 9,95 EUR
ISBN 978-3-95470-134-6 • ab 6 Jahren

Kirsten Boie erzählt von einer syrischen Flüchtlingsfamilie, die dem Bürgerkrieg entkommen ist, die abenteuerliche Flucht überlebt hat und in Deutschland vorerst in eine ungewisse Zukunft schaut. In der Schule trifft das 10-jährige Mädchen Rahaf glücklicherweise auf die aufgeschlossene Emma, kann Integrationsschwierigkeiten überwinden und wieder Hoffnung schöpfen.
Die schwierigen Themen vermittelt die Autorin mit einfachen kindgerechten Worten und kann sich dabei auf die Illustrationen von Jan Birck stützen. Mit der Zweisprachigkeit (Deutsch und Arabisch inklusive kleinem Sprachführer) ist ein breiter Leser*innenkreis angesprochen, der beiderseits Aufklärung und Unterstützung braucht. Das Buch ist empfohlen ab sechs (Grundschulalter), eignet sich zum Vorlesen und (auch allgemeiner zum gegenseitigen Verstehen von Lebenssituationen) für den Unterricht, wofür bereits Materialien verfügbar sind.

Spendenlauf für Bildung statt Kinderarbeit

Im Sommer und gerade zum Abschluss des Schuljahres führen viele Schulen sportliche Veranstaltungen durch. Nicht selten sind diese auch mit einem sozialen Engagement verbunden. Schülerinnen und Schüler oder Schulkonferenzen beschließen, sich zum Beispiel ihr Lauffest sponsern zu lassen und den Erlös für einen guten Zweck zu verwenden. Dabei erklären sich Eltern und Bekannte der Schülerinnen und Schüler oder auch lokale Unternehmen bereit, für jeden gelaufenen Kilometer einen geringen Geldbetrag zu spenden.

Wie wäre es, wenn du an deiner Schule einen Spendenlauf, auch »sponsored walk« oder »sponsored run« genannt, zugunsten von fair childhood initiieren würdest?

Was ist fair childhood?

Die GEW tritt für Bildung statt Kinderarbeit ein. 2011 gründete sie deshalb die Stiftung fair childhood.

Mit Spendengeldern unterstützen wir Projekte von Partnergewerkschaften und -organisationen in anderen Ländern, die darauf abzielen, Kindern die Wahrnehmung ihres Grundrechts auf Bildung zu ermöglichen. So werden ganz praktisch Kinder aus der Kinderarbeit herausgeholt. Häufig müssen dabei zunächst ihre Eltern von der Bedeutung der Bildungsteilhabe für die Zukunft ihrer Kinder überzeugt werden. In einigen Projekten werden auch Schulkleidung, Schulmaterial und Essen finanziert, solange die Kinder das Bildungsangebot wirklich nutzen. So soll ihnen ein Schulabschluss gesichert und eine berufliche Ausbildung ermöglicht werden, damit sie später mit ihrer Arbeit den Lebensunterhalt für sich und ihre eigenen Kinder verdienen können.

Derzeit fördert fair childhood Projekte in Albanien, Burkina Faso und Indien (Informationen unter fair-childhood.de).

Um diese Aufgaben fortsetzen zu können, ist die Stiftung kontinuierlich auf Spenden angewiesen.

Mit einem Spendenlauf können Schulen oder Schulklassen die Unterstützungsarbeit der Stiftung insgesamt oder auch ein einzelnes Projekt fördern.

Wie initiiert man einen Spendenlauf?

Um den Kollegen und Kolleginnen die Planung und Durchführung eines Spendenlaufs zu erleichtern, hat die GEW-Sportkommission wertvolle Hinweise und Vorlagen erarbeitet.

Es gibt Materialien zur Vorbereitung und Durchführung der Veranstaltung sowie Briefvorlagen mit Informationen über die Arbeit von fair childhood an die Kolleginnen und Kollegen, an die Eltern und Unterstützer*innen sowie an die Schülerinnen und Schüler für jede Altersstufe.

Diese Spendenlauf-Unterlagen sind über fair childhood erhältlich. E-Mail: susanne.hemmerling@gew.de

Denkbar wäre ein Spendenlauf für fair childhood auch fächerübergreifend im Rahmen einer Unterrichtseinheit oder eines Projekts zu Kinderrechten oder Kinderarbeit, vielleicht auch anlässlich des internationalen Welttags gegen Kinderarbeit am 12. Juni. Wir empfehlen, mit der Planung der Veranstaltung schon jetzt zu beginnen.

von Bruni Römer

Mitglied der GEW-AG »Bildung statt Kinderarbeit« (Hamburg/Schleswig-Holstein)

Stadt Nürnberg
Eine Arbeitgeberin
Viele Möglichkeiten
NÜRNBERG

Die Stadt Nürnberg sucht für das Sigena-Gymnasium mit derzeit ca. 700 Schüler/innen und 70 Lehrkräften eine/n

Schulleiter/in

Besoldungsgruppe A 16 BayBesG bzw. Entgeltgruppe 15Ü TVÜ-VKA TVöD
Die Position wird zunächst zum Führen auf Probe übertragen.

Ihre Aufgaben
sind neben dem Unterricht insbesondere

- fachliche und didaktisch-pädagogische Aufgaben (z. B. Steuerung der pädagogischen Schulentwicklung und des Qualitätsmanagements, Festlegung von Grundsätzen und Richtlinien der pädagogischen Arbeit, Initiierung neuer pädagogischer Ansätze sowie innovativer Unterrichtskonzepte und Sicherstellung der fachlich-inhaltlichen Aufgabenerfüllung auf allen Ebenen)
- administrative Aufgaben (z. B. organisatorische (Schul-) Verwaltungsaufgaben, schulrechtliche Fragen, Regelung/Koordination des Personaleinsatzes, verantwortliche Steuerung des Schulbudgets, unter Berücksichtigung der Anforderungen einer teilgebundenen Ganztagsschule)
- Aufgaben im Bereich Personal (z. B. Mitarbeiterführung, Personalentwicklung ausgerichtet auf die Ziele der Schulentwicklung und des Qualitätsmanagements, Gestaltung eines sozialverträglichen Schulklimas).

Wir erwarten
ausgeprägte pädagogische Fähigkeiten, vertiefte pädagogische Kenntnisse, fundierte fachliche Kenntnisse, gute Kenntnisse des Schulrechts, Organisationstalent und Innovationsfähigkeit, ausgeprägte Sozialkompetenz, überdurchschnittliche Einsatzbereitschaft und Belastbarkeit, Kommunikations- und Kontaktfähigkeit, gute Führungseigenschaften, Aufgeschlossenheit für neue pädagogische Entwicklungen sowie fundierte Erfahrungen in der Schulentwicklung insbesondere im Qualitätsmanagement.
Berücksichtigt werden können nur Bewerber/innen mit Erster und Zweiter Staatsprüfung für das Lehramt an Gymnasien und (Unterrichts-) Erfahrung an einem Gymnasium oder an einer Schule mit vergleichbarem Ausbildungsziel ab BGr. A15 bzw. EGr.15 TVöD bzw. vergleichbar.

Ihre Bewerbung
senden Sie bitte bis 20.05.2016 mit aussagefähigen Bewerbungsunterlagen an die Stadt Nürnberg, Personalamt, z. H. Frau Haupt, Fünferplatz 2, 90403 Nürnberg. Telefonisch erreichen Sie uns unter 09 11 / 2 31-25 82. Bitte verwenden Sie nur Kopien, weil eine Rücksendung der Unterlagen nicht erfolgen kann.
Die Informationen im Stellenmarkt unter karriere.nuernberg.de sind Bestandteil dieser Stellenausschreibung.

Chancengleichheit ist die Grundlage unserer Personalarbeit

karriere.nuernberg.de

fair childhood
GEW-Stiftung
Bildung statt Kinderarbeit

Kindern eine Kindheit geben

Kinderarbeit ist ein **Armutszeugnis** – in doppelter Hinsicht. Sie ist Zeugnis von Armut. Vor allem aber ist sie ein Armutszeugnis **für die internationale Gemeinschaft.**

Machen Sie mit.
Unterstützen Sie Fair Childhood –
GEW-Stiftung Bildung statt Kinderarbeit
Spendenkonto: Bank für Sozialwirtschaft,
BLZ 700 205 00, Konto-Nr. 9 840 000

www.fair-childhood.eu

Interessante GEW-Veranstaltungen ab Mai 2016

Die Übersicht wird ständig aktualisiert, entsprechende Hinweise bitte an Susanne Glas in der GEW-Landesgeschäftsstelle: susanne.glas@gew-bayern.de

2.6.2016	**Was erwartet mich im Referendariat? Gut vorbereitet in den Vorbereitungsdienst.** Eine Veranstaltung der Lehramtskampagne München. Näheres siehe unten. Kein Teilnahmebeitrag. Anmeldung nicht nötig.	Infoveranstaltung	**München** Universität 18.30 Uhr
3.-4.6.2016	**50 plus – schaffe ich die Arbeit oder schafft sie mich?** [1, 2] Mit Barbara Haas (GEW Baden-Württemberg) und Maria Koppold (GEW Bayern). Anmeldeschluss war bereits. Bei Interesse nach freien Plätzen fragen unter: susanne.glas@gew-bayern.de	Zwei-Tages-Seminar	**Stein** Tagungshaus Stein Fr. 16.00 - Sa. 16.00 Uhr
8.6.2016	**Alternative Schulen – Ein Arbeitsplatz für mich?** Eine Veranstaltung der Lehramtskampagne München. Näheres siehe unten. Kein Teilnahmebeitrag. Anmeldung nicht nötig.	Infoveranstaltung	**München** Universität 18.30 Uhr
10.-11.6.2016	**Mediation bei Konflikten am Arbeitsplatz.**[1, 2] Teil 1. (Seminar für Südbayern) Konstruktiver und kreativer Umgang mit Konflikten; Management schwieriger Gespräche. Mit Andreas Wagner. Anmeldeschluss war bereits. Bei Interesse nach freien Plätzen fragen unter: susanne.glas@gew-bayern.de	Zwei-Tages-Seminar	**Pelham** Hotel Seeblick Fr. 16.00 - Sa. 16.00 Uhr
17.-18.6.2016	**Mit Tanzen spielend lernen – Tanzwerkstatt für Kita und Grundschule.** [1, 2] Mit Marija Milana, Tanzpädagogin, Sozialpädagogin. Teilnahmebeitrag: 100 Euro, für GEW-Mitglieder kostenfrei. Anmeldeschluss war bereits. Bei Interesse nach freien Plätzen fragen unter: susanne.glas@gew-bayern.de	Zwei-Tages-Seminar	**Markt Indersdorf** Akademie Schönbrunn Fr. 16.00 - Sa. 16.00 Uhr
24.-25.6.2016	**Her mit dem guten Leben!** Seminar zum Thema Entschleunigung. Mit Dr. Werner Dießner und Dr. Heidemarie Dießner. Teilnahmebeitrag: 100 Euro, für GEW-Mitglieder kostenfrei. Anmeldeschluss: Anmeldeschluss war bereits. Bei Interesse nach freien Plätzen fragen unter s. o.	Zwei-Tages-Seminar	**Neumarkt** Hotel Schönblick Fr. 16.00 - Sa. 16.00 Uhr
29.6.2016	**Unsere Erfahrungen und neue Wirklichkeiten.** Referent: Prof. Georg Fülberth. Eine Veranstaltung des Landessenior*innenausschusses der GEW Bayern. Anschließend Mitgliederversammlung.	Referat und Diskussion	**Nürnberg** DGB-Haus 11.00 - 16.00 Uhr
8.-9.7.2016	**Marx und die soziale Frage.** Mit Prof. Dr. Ingrid Artus (Erlangen) und Prof. Dr. Jan Weyand (Darmstadt). Teilnahmebeitrag: 100 Euro, für GEW-Mitglieder kostenfrei. Anmeldeschluss: 9.5.2016.	Zwei-Tages-Seminar	**Stein** Tagungshaus Stein Fr. 16.00 - Sa. 16.00 Uhr
12.7.2016	**Entstehung und Entwicklung des nachbarschaftlichen Wohnens in der Ökosiedlung Bamberg.**[1] Mit Paul Schlesinger, Rektor a.D.. Teilnahme kostenfrei. Anmeldung bei susanne.glas@gew-bayern.de. Anmeldeschluss: 6.6.2016	Vortrag mit Führung	**Bamberg** Tarvisstr. 3 14.30 - 16.00 Uhr
30.-31.7.2016	**Heillos verstrickt – Braune Strukturen und die bundesrepublikanischen Dienste.** [1, 2] Mit Dr. Rolf Gössner, Rechtsanwalt, Publizist. Teilnahmebeitrag: 120 Euro, für GEW-Mitglieder 30 Euro. Anmeldeschluss: 20.5.2016	GEW-Sommerseminar	**Stein** Tagungshaus Stein Sa. 10.00 - So. 15.00 Uhr

[1] Anmeldung nötig, falls nicht anders angegeben: GEW-Geschäftsstelle, Susanne Glas, susanne.glas@gew-bayern.de, Tel.: 089 54408116, Fax: 089 5389487
[2] Teilnahmegebühr

Das Lehramtsprojekt des Stadtverbandes München der GEW lädt ein:

Was erwartet mich im Referendariat? Gut vorbereitet in den Vorbereitungsdienst.

Donnerstag, **2. Juni 2016**, 18.30 Uhr

Uni München, Raum 1210, Leopoldstraße 13

Junge Lehrkräfte klären über den Ablauf des Vorbereitungsdienstes in Grund-, Mittel-, Förder- sowie Realschule und Gymnasium auf.
Was erwartet dich und worauf solltest du dich einstellen? Daneben wird ein Überblick über alles Wichtige wie Versicherungen, Anmeldungen usw. gegeben.
Außerdem wird über Themen wie Einstellungschancen und Auslandsschuldienst informiert.

Darüber hinaus stehen Euch folgende Referentinnen mit ihrer Erfahrung bei Zweifeln und Fragen zur Verfügung.

- Lisa Conrad (Grundschule)
- Kathrin Frieser (Grundschule)
- Simone Hofmann (Gymnasium)
- Christiane Kröll (Mittelschule)

Alternative Schulen – Ein Arbeitsplatz für mich?

Mittwoch, **8. Juni 2016**, 18.30 Uhr

Uni München, Raum 1205, Leopoldstraße 13

Referentinnen ausgewählter Privatschulen aus unserer Umgebung behandeln zum einen das Thema »Arbeitgeber Privatschule«, zum anderen die strukturellen und inhaltlichen Besonderheiten der jeweiligen Schule.

Mit der Montessorischule (Reformschule nach pädagogischen Ideen Maria Montessoris), der Ernst-Barlach-Schule (für Jugendliche mit und ohne Körperbehinderung) und der Sudbury-Schule (demokratische Schule, in der selbstbestimmte Schüler*innen Freiheit und Verantwortung haben) bieten wir einen spannenden Überblick.

- Elly Niedermeier (Montessorischule)
- Martina Weide-Gertke (Ernst-Barlach-Schule)
- Monika Wernz (Sudbury-Schule Ammersee)

Die Veranstaltungen werden von BLLV und RfL unterstützt.

Treffpunkt GEW ... Treffpunkt GEW ... Treffpunkt GEW ...

Diese Treffen finden regelmäßig statt, nicht jedoch in den Ferienzeiten. Die Übersicht wird ständig aktualisiert, entsprechende Hinweise bitte an die DDS-Redaktion: Dorothea Weniger • GEW Bayern • Schwanthalerstr. 64 • 80336 München • ☎0 89/54 40 81-0 • Fax: 0 89/5 38 94 87 • Dorothea.Weniger@gew-bayern.de

Altötting Mühldorf Treffen nach Vereinbarung. Termine auf Anfrage
Kontakt: Jochen Peters, ☎ 08639 5330, jochenpeters8@aol.com
oder Karin Ebensperger, karinebensperger@gmx.de

Ansbach Pädagogischer Stammtisch in regelmäßigen Abständen,
Termine dazu und weitere Informationen: www.gew-ansbach.de
Kontakt: Günther Schmidt-Falck, ☎ 09802 953142

Aschaffenburg/Miltenberg Termine und Themen der Treffen siehe
Aktionskalender auf www.gew-aschaffenburg.de
Kontakt: Christiane Hirsch-Holzheimer, ☎ 06024 7723

Augsburg jeden 1. Donnerstag im Monat offene Vorstandssitzung
ab 19.00 Uhr im Augsburger GEW-Büro, Schaezlerstr. 13 1/2
Kontakt: info@gew-augsburg.de

Bad Neustadt Treffen nach Vereinbarung
Kontakt: Wolfgang Büchner, ☎ 09773 8286

Bad Tölz/Wolfratshausen Offener Treff jeden 1. Donnerstag im Monat
20.00 Uhr, Ratsstuben Geretsried
Kontakt: Andreas Wagner, ☎ 08171 965605

Bamberg Termine/Themen der Treffen siehe: www.gew-oberfranken. de
Kontakt: Ernst Wilhelm, ☎ 0951 67888

Bayreuth am 1. Mittwoch oder 1. Donnerstag (alternierend) im Monat
19.30 Uhr Stammtisch mit Vorstands-Treff, Gaststätte Lochner, Badstraße, BT
Kontakt: Ernst Friedlein, ☎09201 590, Roland Dörfler, ☎ 0921 92655

Coburg jeden 2. Mittwoch im Monat, 20.00 Uhr,
Da Mario, Sally-Ehrlich-Str.7, Coburg
Kontakt: Jürgen Behling, ☎ 09566 808060, behling.j@gmx.de

Donau-Ries/Dillingen mittwochs nach Vereinbarung, 19.30 Uhr,
Posthotel Traube Donauwörth
Kontakt: Gudula Zerluth, ☎ 09090 3986, zerluth@web.de

Erding Stammtisch jeden dritten Donnerstag des Monats (außer Ferien)
19.30 Uhr beim Wirt in Riedersheim
Kontakt: Paul Horn, ☎ 0812 /91180, paulhorn@web.de

Erlangen jeden Dienstag Sprechstunden von 17.00 -18.00 Uhr, Arbeitslosen-
beratung: jeden 1. + 3. Mittwoch im Monat, 18.00 – 19.00 Uhr, Friedrichstr. 7
Kontakt: ☎ 09131 8119451, info@gew-erlangen. de, www.gew-erlangen.de

Forchheim jeden 2. Donnerstag im Monat, 19.30 Uhr
Vogelgässler, Vogelstr. 16
Kontakt: Andreas Hartmann, ☎ 09191 702432

Freising Termine auf Anfrage
Kontakt: Tina Buchberger, ☎ 0160 95908582

Fürth Sprechzeiten im GEW Bezirksbüro, Luisenstr. 2 90762 Fürth
am Dienstag von 14.15 Uhr bis 16.15 Uhr

Fürth »Gewerkschaftlicher Durchblick« jeden 1. Dienstag im
Monat 19.00 Uhr, »Zu den sieben Schwaben«, Otto-Seling-Promenade 20
Kontakt: Gerhard Heydrich, ☎ 0911 8019700

Hof monatliche Treffen: in der Regel Mittwoch 20.00 Uhr, Hof
Konkrete Termine bitte anfragen.
Kontakt: Karl-Heinz Edelmann, edekarl@yahoo.de

Ingolstadt/Eichstätt/Neuburg offene Vorstandssitzung am 3.Donnerstag
im Monat (außer Ferien) ab 17.30 Uhr im Gewerkschaftshaus Ingolstadt
Kontakt: L. P. Thierschmann, ☎ 0841 980639 u. thierschmann.gew@email.de

Kempten Treffen nach Vereinbarung
Kontakt: Doris Lauer, ☎ 0831 27910

Lindau Treffen nach Vereinbarung
Kontakt: David Glaeser, glaeser.david@t-online.de

Main-Spessart Treffen nach Vereinbarung
Kontakt: Elfriede Jakob-Komianos, ☎ 09352 5768
oder Wolfgang Tröster, ☎ 09353 8181

Memmingen/Unterallgäu Termine auf Anfrage
Kontakt: Stefan Kohl, ☎ 08331 6400009
gew-unterallgaeu@gmx.de

München Fachgruppe Berufliche Schulen Termine auf Anfrage
Kontakt: Joe Lammers, ☎ 089 3088243

München Fachgruppe Grund- und Hauptschulen
Termine: www.gew-muenchen.de
Kontakt: Jürgen Pößnecker, ☎089 668091

München Fachgruppe Gymnasien
Termine auf Anfrage
Kontakt: Andreas Hofmann, andreas.hofmann@gew-bayern.de

München Fachgruppe Hochschule und Forschung
Termin: Jeden 1. und 3. Montag im Monat, 19.00 – 21.00 Uhr
Kontakt: michael.bayer@gew-muenchen.de

München Fachgruppe Realschulen
Termine auf Anfrage
Kontakt: Michael.Hemberger, hembergermiche@aol.com

München Fachgruppe Sonderpädagogische Berufe
Termine: www.gew-muenchen.de
Kontakt: Wolfram Witte, ☎ 089 134654

München Fachgruppe Sozialpädagogische Berufe
jeden 1. Mittwoch im Monat, 19.00 Uhr, DGB-Haus
Programm: www.gew-muenchen.de

München Lehramtskampagne an der Universität
und GEW-Studierende
Kontakt: la-m@gew-bayern.de

München AK Personalräte und Vertrauensleute
monatlich Treffen: Mittwoch 17.00 Uhr, DGB-Haus, Termine auf Anfrage
Kontakt: Hacki Münder, ☎ 089 4483916
und Franz Stapfner, ☎ 089 5805329

München Arbeitsgemeinschaft Jugendliteratur und Medien (AJuM)
Treffen nach Vereinbarung
Kontakt: daniela.kern@ajum.de, ☎ 0170 5430455

München AK »friedliche_Schule und Hochschule«
1. Schulmontag, 17.00 Uhr, DGB-Haus,
Kontakt: StephanLip@web.de

Neumarkt/Oberpfalz Mittwoch nach Vereinbarung,
19.30 Uhr, Plitvice
Kontakt: Sigi Schindler, ☎ 09185 1091

Neu-Ulm/Günzburg Treffen: monatlich, Termin auf Anfrage
Gasthaus Lepple, Vöhringen oder Zur Goldenen Traube, Witzighausen
Kontakt: Ulrich Embacher, ☎ 07307 23396

Nürnberg Fachgruppe Berufliche Schulen
Termine auf Anfrage
Kontakt: Reinhard Bell, ☎ 0911 3187456

Nürnberg Fachgruppe Grund- und Hauptschulen
Termine und Infos unter www.gew-nuernberg.de
Kontakt: Werner Reichel, ☎ 0911 301491

Nürnberg/Fürth FG Sonderpädagogische Berufe Mittelfranken
Termine und Infos unter: www.gew-fachgruppe.de.vu
Kontakt: Stephan Stadlbauer, ☎ 0911 7360310

Nürnberger Land Termine auf Anfrage
Kontakt: Hermann Hagel, ☎ 09128 729051

Pfaffenhofen jeden 2. Donnerstag im Monat
20.00 Uhr, Griechisches Restaurant Aphrodite in Niederscheyern
Kontakt: Norbert Lang-Reck, ☎ 08441 71192

Regensburg jeden 2. Donnerstag im Monat,
ab 19.30 Uhr, Stefanos, Bruderwöhrdstr. 15 ,
Bürozeit: jeden Donnerstag außerhalb der Ferien von 17.00-18.30 Uhr
im Büro Richard-Wagner-Str. 5/II
Kontakt: Peter Poth, ☎ 0941 566021

AK Gewerkschaften Uni Regensburg
Kontakt: jan.bundesmann@gmx.de,
facebook.com/akgewerkschaftenregensburg

Rosenheim/Kolbermoor jeden 3. Mittwoch im Monat,
19.00 Uhr, im »Z – linkes Zentrum«, Innstr. 45, Rosenheim
Kontakt: Lothar Walter, ☎ 08036 3975

Schweinfurt jeden 2. Mittwoch im Monat, 19.00 Uhr
Kontakt: Karl-Heinz Geuß, ☎ 09721 186936

Selb jeden 1. Schulmontag im Monat, 19.00 Uhr, Golden Inn, Bahnhofstraße
Kontakt: Fred Leidenberger, ☎ 09253 1221

Sulzbach-Rosenberg jeden 3. Mittwoch im Monat, 19.00 Uhr
Gaststätte Sperber
Kontakt: Manfred Schwinger, ☎ 09661 7755

Weiden jeden 1. Schulmontag im Monat, 19.30 Uhr,
Postkeller, Leuchtenbergerstr. 66, Weiden, plobenhofer@yahoo.com
Kontakt: Philip Lobenhofer, ☎ 0961 3816762

Weilheim-Schongau/Garmisch-Partenkirchen Termine auf Anfrage
Kontakt: Giulia Reich, ☎ 08861 241062, gewgiuliareich@online.de

Weißenburg (Mfr.) jeden 1. Donnerstag im Monat, 19.00 Uhr Casino
Kontakt: Harald Morawietz, post@gew-wug.de, www.gew-wug.de

Würzburg jeden 2. Mittwoch (ab 1. Schulmittwoch nach Ferien),
19.00 Uhr, Gaststätte Am Stift Haug, Textorstr. 24, 97070 Würzburg
Kontakt: Jörg Nellen, ☎ 0931 29194129