

### Neuer Vorsitz im GPRLL bleibt bei der GEW



Zum 01.11.2018 erfolgte ein Wechsel im Vorsitz des GPRLL. Der langjährige Vorsitzende, Michael Zeitz (GEW), wendet sich zukünftig Leitungsaufgaben am Gymnasium Eltville zu. Für diese Arbeit wünschen wir ihm gutes Gelingen und freuen uns, ein weiteres GEW-Mitglied in Leitungsposition zu sehen.

Für den Vorsitz im GPRLL ist die Gymnasiallehrerin Dr. Manon Tuckfeld vom Carl-von-Ossietzky-Oberstufengymnasium neu gewählt worden. Die langjährige Betriebs- und Personalrätin mag vielen Kolleg\*innen bereits durch lokale Rechtsberatung bekannt sein. In der GEW gehört sie außerdem dem Bezirksvorsitzendenteam in Südhessen an. Wir schätzen ihre strukturierte und an der Sache orientierte Arbeit ganz nach GEW-Motto: demokratisch, kompetent, streitbar.

Wir danken Manon für den schnellen, nicht einfach vollzogenen Wechsel aus der Schule heraus, um sich im Gremium des GPRLL als Vorsitzende zu betätigen!

Für Manon ist die Idee der Solidarität und der Gedanke, sich nicht immer alles gefallen zu lassen, schon in jungen Jahren Anlass gewesen in die Gewerkschaft einzutreten.

Als Gesamtpersonalratsvorsitzende beschreibt Manon Tuckfeld ihren Schwerpunkt wie folgt: „Personalräte haben die Aufgabe mit dafür Sorge zu tragen, dass die Interessen und Rechte der Beschäftigten im schulischen gesehen und beachtet werden, dies sollte kooperativ und auf Augenhöhe mit der jeweiligen Leitung geschehen.“ Hinzu kommt, dass Sie sich wünscht, eine Ansprechpartnerin für Personalräte und die Kolleg\*innen aller Schulen zu sein. Ihr Büro steht immer offen.

**Darum Gemeinsam, Engagiert und Wirkungsmächtig – GEW.**

<https://schulaemter.hessen.de/standorte/wiesbaden/zustaendigkeiten/gremien/gprll>



### UBUS Unterrichtsbegleitende Unterstützung durch Sozialpädagogische Fachkräfte

#### Aktueller Stand:

Im Schulamtsbezirk Wiesbaden-Rheingau-Taunus-Kreis sind nun fast alle Stellen im Grundschulbereich besetzt, aktuell wurden 51 Schulen bedacht.

Inzwischen wurden auch Stellen für Sekundarstufe I. ausgeschrieben und teilweise schon besetzt.

In einigen Schulamtsbezirken haben wichtige Informationsveranstaltungen für die UBUS-Kräfte stattgefunden.

In unserem Schulamtsbezirk ist dazu seitens der GEW-Fraktion im GPRLL eine Veranstaltung für das 1. Quartal 2019 in Planung.

Bei den Kollegen\_innen besteht großer Beratungsbedarf bezüglich der Eingruppierung und Einstufung, letzte unterliegt der Mitbestimmung durch den örtlichen Personalrat. Sollte es zu Unklarheiten kommen, kann der Gesamtpersonalrat jederzeit zur Beratung hinzugezogen werden. Zusätzlich gibt es viele Fragen, hinsichtlich der Umsetzung des im Amtsblatt 02/18 erschienenen UBUS-Erlasses, zu klären. Beispielsweise zu den arbeitsrechtlichen Bestimmungen gemäß TV-H, wie Arbeitszeit, Arbeitszeitnachweis und Urlaub.

Die Schulen arbeiten gerade an Konzepten, wie die Kräfte gewinnbringend eingesetzt werden können.

## Pakt für den Nachmittag

### Bericht des GPRLL von der Infoveranstaltung Ganzttag

Ende November lud der GPRLL alle Personalräte und interessierte Kollegen und Kolleginnen in die Rotunde des Staatlichen Schulamtes ein, um über das Thema „Ganzttag-Pakt für den Nachmittag“ zu informieren. Annette Franz und Christine Dietz (beide GEW-Fraktion) planten die Veranstaltung und führten sie gemeinsam mit der neuen GPRLL-Vorsitzenden, Dr. Manon Tuckfeld, durch. Gastreferentin war Maike Wiedwald, Landesvorsitzende der GEW Hessen, die einen sehr informativen Vortrag über die verschiedenen Ganztagsprofile und den Pakt für den Nachmittag hielt.

Da die Teilnehmer und Teilnehmerinnen bereits sehr unterschiedliche Vorerfahrungen zu diesem Thema mitbrachten, herrschte in der anschließenden Gesprächsrunde ein sehr konstruktiver und informativer Austausch. Dabei wurden sowohl bildungs- und gesellschaftspolitische Fragestellungen der Ganztagschulentwicklung wie Chancengerechtigkeit für alle Kinder oder Vereinbarkeit von Familie und Beruf angesprochen, als auch die Arbeitsbedingungen für das Personal (z.B. Pflichtstundenanrechnungsfalle nach § 8a PflStVO oder die Gefahr prekärer Beschäftigungsverhältnisse bei der Umwandlung von Lehrerstellen in Sachmittel für billigere Arbeitskräfte).

Maike Wiedwald, überzeugte Ganztagschulreferentin, informierte die Kollegen und Kolleginnen besonders dahingehend, worauf sie besonders bei der Entwicklung ihrer Schule, hin zu einer Schule in den Ganzttag beachten sollten. Ein ganz wichtiger Knackpunkt sei das Mittagessen, meinte sie.

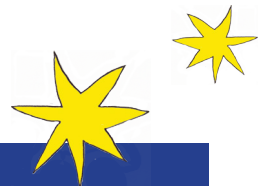
Gute Räumlichkeiten für ein genussvolles und freudvolles Mittagessen seien unabdingbar.

Weiterhin erwähnte sie, dass für eine Schule hin zu einer Ganztagschule, ein offener Kommunikationsprozess innerhalb der Schule notwendig sei. Schulleitung, Personalrat, Eltern/Schülerschaft, Staatliches Schulamt und Städtisches Schulamt müssten hier rechtzeitig mit einbezogen werden. Eine Schule sollte sich zeitlich nicht zu sehr unter Druck setzen lassen und von heute auf morgen eine Entscheidung herbeizwingen. Gute Planungen mit ausgewogenen, partizipativen Verfahren in einer demokratischen Schule benötigen Zeit. Die letzte Entscheidung fällt in der Gesamtkonferenz und anschließend in der Schulkonferenz. Ein Bewusstsein über diese Entscheidungsmacht sei enorm wichtig.

Die von Maike Wiedwald gehaltene Power Point Präsentation wurde im Nachgang allen Kollegen und Kolleginnen zugesendet.

Die GEW-Fraktion im GPRLL begleitet alle interessierte Kollegen und Kolleginnen gerne weiter, und hält Informationsmaterial bereit. Gerne würden wir uns in einem halben Jahr wieder zusammen treffen, um nach dem aktuellen Sachstand zu schauen: Wie haben sich die Schulen weiterentwickelt? Wer plant, in den Pakt einzusteigen? Wer bevorzugt ein anderes Modell?

Bei Rückfragen wendet euch an Annette Franz im GPRLL Büro.



## Eine Abordnung ist eine Abordnung

### BFZ – Inklusion – Förderschule – Regelschule - BFZ – Abordnung ja oder nein?

So oder so ähnlich lässt sich die Entscheidung des Verwaltungsgerichts Wiesbaden zusammenfassen, die aufgrund der Ablehnung des vom Gericht zuvor vorgeschlagenen Vergleichs notwendig wurde.

Die Entscheidung lautet: Für die exemplarisch vom GPRLL genannten Personen sind Mitbestimmungsaufforderungen zur Abordnung vorzulegen. Dem GPRLL sind alle Abordnungen/Teilabordnungen im Zuständigkeitsbereich des Staatlichen Schulamtes vom BFZ an die Regelschulen zur Mitbestimmung vorzulegen, soweit die Voraussetzung des § 91 HPVG vorliegen. Der GPRLL ist umfänglich zu unterrichten und zwar auch über die Maßnahmen, die (noch) nicht unter die Mitbestimmung nach § 91 HPVG fallen.

Für das Gericht war maßgeblich, dass zwischen **Inklusiver Beschulung** und **vorbeugenden Maßnahmen** vom Staatlichen Schulamt nicht unterschieden wurde. So wurden durch erstinstanzliches Urteil festgelegt, dass alles was unter die Abordnung fällt dem GPRLL zur Mitbestimmung vorgelegt wird.

In jedem Fall ist dem GPRLL umgehend ein Mitbestimmungsrecht - zumindest für die IB Bereich - eingeräumt und das umfängliche Informationsrecht bejaht worden. Mensch darf gespannt sein, wie dies nun umgesetzt wird.

**Worum ging es?** Der Gesamtpersonalrat hat ein Beschlussverfahren vor dem Verwaltungsgericht Wiesbaden geführt, um die Frage zu klären: ist der Einsatz einer/s Förderschullehrerin/s, die in der Dienststelle des Beratungs- und Förderschulzentrums (BFZ), respektive in einer Förderschule ihre Stammschule hat, aber an einer Regelschule in einem bestimmten Umfang tätig ist, mitbestimmungsrechtlich gesehen als Abordnung zu werten?

Anlass des Beschlussverfahren war die vom Staatlichen Schulamt vertretende Auffassung, es müssten keine „Personalbewegungen“ zwischen BFZ und Regelschule dem GPRLL vorgelegt werden, da es sich in jedem einzelnen Fall um (mitbestimmungsfreie) Dienstreisen handele und nicht um mitbestimmungspflichtige Abordnungen.

Das Mitbestimmungsrecht des GPRLL unterliegt aber nicht der Disposition des Amtes; es unterliegt nicht der Disposition der betroffenen Kolleg\*innen. Es unterliegt noch nicht einmal der Disposition des GPRLL. Die Frage, ob der GPR-

LL mitzuentcheiden hat, ist allein eine Frage gesetzlicher Normen.

Zudem verweigerte das Amt zu Unrecht dem GPRLL bereits hinreichende und klar nachvollziehbare Informationen, auf die der GPRLL selbstverständlich immer ein Anrecht hat. Die Personalräte haben - insbesondere vor dem Hintergrund der Frage der Maßnahmenart und der geplanten Dauer - ein Prüfrecht auf der Grundlage von Informationen, um eigenständig beurteilen zu können, ob eine Abordnung vorliegt.

Die Befürchtung, die BFZ-Lehrkräfte würden dadurch, dass De-Facto-Abordnungen wieder rechtlich korrekt als Abordnungen bezeichnet und umgesetzt werden, stärker durch die Regelschulleitungen „vereinnahmt“ würden, ist haltlos. Der konkrete Einsatz von BFZ-Kräften (Konferenzteilnahme, Aufsichten, fachliche Anbindung, Vertretung von Regelschulkollegen, dienstrechtliche Position in der Regelschule etc.) muss durch Erlasse, Verordnungen, Kooperationsvereinbarungen und schulaufsichtlich geregelt werden.

Durch die Aushebelung von Mitbestimmungs- und Schutzrechten entstehen geradezu diese ungeregelten Zustände. Im Schulamtsbezirk, in jedem BFZ und in jeder Schule ist das Verhältnis anders und letztlich relativ frei (ohne verbindliche Erlasslage) definiert.

Wir wissen, dass von Förderschullehrkräften immer wieder die Frage im Raum steht, wie die Fachlichkeit gesichert werden kann. Wie ausgeschlossen werden kann, dass Schulleitungen der allgemeinen Schule die Förderschullehrkräfte

vereinnahmen. Wie kann gewährleistet werden, dass die Stunden den zu fördernden Kindern zugutekommen? Wie kann sichergestellt werden, dass diese Stunden nicht von der Regelschule anderweitig (für den Normalbetrieb) eingesetzt werden?

Das sind in den Augen des GPRLL alles berechnete Fragen! Nur haben die Antworten nichts mit dem personalvertretungsrechtlichen Anspruch zu tun, bei Abordnungen die jeweiligen Personalräte zu beteiligen.

Durch die Weiterentwicklung zu inklusiven Schulbündnissen, in deren Rahmen Förderschulkolleg\*innen mit ihrem gesamten Stundenumfang in der Regelschule etabliert werden, wird der vom HPVG vorgesehene Stundenumfang für Abordnungen sicher fast immer erreicht. Somit werden die durch den GPRLL aufgeworfenen Fragen des Miteinanders in der Regelschule sich auch weiterhin stellen, ja sogar verstärken.

Die heute schon bestehenden Kooperationsvereinbarungen sind Vereinbarungen, die eben die Abläufe, Aufgaben und Strukturen der Kooperation zwischen den BFZs und den Regelschulen zu klären haben. Hier ist der Ansatzpunkt für die Lösung der aufgeworfenen Fragen, die - im Übrigen - nicht nur Förder-, sondern auch Regelschullehrer\*innen haben. Auch diese wünschen klare Regeln, die weder zu Lasten der Förder-, noch der Regelschullehrkräfte gehen dürfen. Um hier die wechselseitigen Interessen abzuwägen, stehen wir gern sowohl den Förder- wie den Regelschullehrkräften als Ansprechpartner zur Verfügung.



## Das Sabbatjahr ist auch im Schulamtsbezirk Wiesbaden-Rheingau-Taunus ein Vertretungsgrund

Nun ist es endlich amtlich, dass - mit der Unterschrift der Amtsleitung als Antwort auf den Initiativantrag des GPRLL - das Sabbatjahr ein Vertretungsgrund ist.

Soweit zum Erfreulichen und vielen Dank an die Amtsleitung, Frau Claudia Keck, für die Klarstellung.

Weniger erfreulich ist, dass die Vertretung wie in allen anderen Fällen auch unter dem Vorbehalt der Ressourcen steht. Gegen Personalknappheit kann leider nur langfristig vorgegangen werden. Ärgerlicher und nicht einsehbar ist der Umgang mit der Vertretungsnotwendigkeit im Sabbatjahr selbst. Dies müsste eine Selbstverständlichkeit sein, da im Sabbatjahr für die Kolleg\*innen ja keine Lohnkosten anfallen. Die Freistellung wurde ja bereits erarbeitet! Das Gehalt wird nämlich Seitens des Arbeitgebers in der Ansparphase im Verhältnis Länge der Ansparphase/Dauer der Befreiung reduziert. Die Kolleg\*innen geben dem Arbeitgeber somit einen Kredit. Dieser Kredit müsste nun faktisch im Sabbatjahr für die Bezahlung der Vertretung genutzt werden. Die Abwesenheit der Kolleg\*innen im Sabbatjahr ist damit kostenneutral.

Aus Sicht der Schule stellt sich dies anders da. Die Schule erhält in der Ansparphase die volle Stundenzahl der Kolleg\*innen, die der Schule aber auch im Hinblick auf die Unterrichtsversorgung in voller Höhe „berechnet“ werden.

Ist die Kolleg\*in dann im Sabbatjahr, fehlen der Schule die Stunden. Diese sind zwar ein theoretischer Grund eine Vertretung anzufordern - praktisch scheitert dies aber. Ist kein Geld im Topf des Staatlichen Schulamtes oder keine Fachkraft in Sicht, muss die Schule auf Kosten der anderen Kolleg\*innen das Sabbatjahr überbrücken.

Gemäß § 85 a des Hessischen Beamtengesetzes (HBG) haben Beamt\*innen ein Recht auf Reduzierung der Arbeitszeit. Das Sabbatjahr ist „nur“ eine besondere Form dieser Reduzierung der Arbeitszeit. Grundlage für die Beantragung des Sabbatjahres ist neben § 85 a HBG die Verordnung über besondere Formen der Teilzeitbeschäftigung etc. vom 31.05.1996 (abrufbar über: <https://kultusministerium.hessen.de/schulsystem/schulrecht/personal-schulleitungslehrkraefte>). Der Antrag ist – auf dem Dienstweg – an das Staatliche Schulamt zu richten. Voraussetzung für die Genehmigung ist (wie bei allen Anträgen auf Teilzeit), dass dienstliche Belange dem Antrag nicht entgegenstehen. Dies kann nun sehr unterschiedlich ausgelegt werden.

Nachvollziehbar ist, dass eine Schulleitung, die Probleme mit der Abdeckung von Unterricht hat, dem Ansinnen kritisch gegenübersteht. Auch nachvollziehbar ist, dass der Dienstherr in Zeiten des Mangels gern mal Zugesagtes unter einen Vorbehalt stellen möchte. Nachvollziehbar ja, aber nicht vernünftig.

Kolleg\*innen haben sehr gute Gründe in Teilzeit zu gehen oder sich ein Sabbatjahr, bei Lohnverzicht, selbst zu erarbeiten. Das Land Hessen hingegen sollte nicht aktiv dazu beitragen, den Beruf der Lehrkraft noch weniger attraktiv zu machen. Die kurzfristig überbrückte Not schafft umgehend neue. Aus diesem Grund sollte sich Kolleg\*innen auch nicht selbst davon abhalten, Anträge auf ein Sabbatjahr zu stellen. Langfristig erhält dies die Arbeitskraft und die Freude am Beruf.

Wichtig: Im Falle der Ablehnung des Antrags sollte der (Gesamt-)Personalrat eingeschaltet werden. Diesem steht ein

Mitbestimmungsrecht gemäß § 77 Abs. 1 Nr. 1 i HPVG zu. Die dienstlichen Belange müssen mit den Interessen der Beamt\*innen abgewogen werden. Allein, dass das Sabbatjahr zu Vertretungsnotwendigkeiten und Organisationsaufwand führt, reicht für eine Ablehnung nicht aus, da ansonsten der Rechtsanspruch ad absurdum geführt würde.

Lasst euch also nicht abschrecken, ein Sabbatjahr zu beantragen. Informiert bei Schwierigkeiten euren Personalrat und den Gesamtpersonalrat. Die Personalräte werden dann, soweit möglich, dafür sorgen, dass alle berechtigten Anträge auch genehmigt werden.



## Digitalisierung

„Nach einem Gespräch mit dem Hessischen Datenschutzbeauftragten möchte ich Sie darauf hinweisen, dass die Nutzung von „Office 365“, das nicht auf die „Deutschland Cloud“ speichert, nicht genutzt werden darf. Weiterhin wurde darauf hingewiesen, dass laut Microsoft auch die „Bezahl-Version“ von „Office 365“ demnächst nicht mehr die „Deutschland Cloud“ nutzen wird und ab dem Zeitpunkt somit ebenfalls nicht genutzt werden darf. Als Schulleitung sind Sie in der Verantwortung sicherzustellen, dass die Datenspeicherung in Deutschland und datenschutzrechtlich konform erfolgt.“

So lautete die Mitteilung im Newsletter des Staatlichen Schulamtes durch Amtsleiterin Keck unter der Überschrift „**Lernplattformen und Office 365**“ an alle Schulleitungen und Kollegien im Oktober 2018. Diese Mitteilung ist im ersten Absatz nichts Neues - ist dies doch auf der Webseite des hessischen Landesdatenschutzbeauftragten in dieser Form bereits nachlesbar. Wieso also wendet man sich seitens des Amtes nicht direkt an diejenigen Schulen, an denen das genannte System im Einsatz ist, um zu klären, ob es in der entsprechenden, datenschutzrechtlich vorgegebenen Form/Version betrieben wird? Die Antwort ist einfach und zugleich bemerkenswert: Offensichtlich weiß man nicht, welches System an welcher Schule durch die Landesbeamten im eigenen Schulaufsichtsbezirk im Einsatz ist.

Nach dieser Wahrnehmung durch den Gesamtpersonalrat hat dieser beschlossen, sich dieses Themas anzunehmen, wonach es zu einer Abfrage an allen Schulen durch das Staatliche Schulamt gekommen ist. Die Antworten seitens der Schulen sind in ihrer Breite beachtlich und so vielfältig, dass die detaillierte Auswertung noch nicht abgeschlossen ist. Es zeichnen sich aber bereits Erkenntnisse ab.

So ist regelrecht erschreckend, wie unterschiedlich die Lernbedingungen der SchülerInnen und auch die Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte an den Schulen sind. Nicht nur herrscht ein regelrechter Wildwuchs hinsichtlich der eingesetzten Systeme und Programme. So können die Lehrkräfte an manchen Schulen auf gleich mehrere Tools zurückgreifen und im Unterricht einsetzen, während an anderen Schulen offenbar keine oder nur sehr wenige Computer überhaupt mit einem Textverarbeitungsprogramm ausgestattet sind. Auch bei Einsatz des selben Programms über die Schulen gleicher Schulart (z.B. Grundschulen) hinweg lässt sich schnell ablesen, dass manche Schulen auf dem aktuellen Stand sind und andere Schulen mit teils mehrere Jahre und Versionen veralteten Ausstattungen zurecht kommen müssen.

Ein weiteres Problemfeld scheint sich tatsächlich hinsichtlich des Datenschutzes zu ergeben. Insbesondere, wenn die Systeme eine direkte Kontrolle des Verhaltens der Lehrkräfte ermöglichen. Aber auch bei indirekten Zuweisungen - z.B. bei Lernstandsbewertungen der durch die Lehrkraft unterrichteten SchülerInnen - ergeben sich Fragen bzgl. der datenschutzrechtlich geforderten Datenminimierung. Wie verhält es sich mit der Bearbeitung von lehrkräfte- und/oder schülerInnenbezogenen Daten über private Endgeräte und Datenverbindungen? Und wie können die umfassenden Rechte der betroffenen Personen (DSGVO Kapitel 3) überhaupt durch die Schulen sichergestellt werden?

Alleine diese beiden lassen den Rückschluss zu, dass hier Schulen, Schulleitungen und Lehrkräfte absehbar in eine rechtliche Grauzone geraten oder aber ihnen eine massive Arbeitsbelastung droht, wenn sie auf sich alleine gestellt teils komplexe datenbankgestützte Systeme handhaben müssen/sollen. Der Gesamtpersonalrat bringt sich aktiv in diesem Themenfeld ein, um die Kolleginnen beraten und unterstützen zu können. Es braucht klare Kriterien und eine „Positivliste“ (für Software), auf die sich verlässlich zurückgegriffen werden kann. Die entsprechende Prüfung kann nicht die Aufgabe einzelner, engagierter KollegInnen sein sondern muss auf übergeordneter Ebene sichergestellt werden. Im Betrieb sind dann die personalrechtlichen Aspekte gleichberechtigt mitzudenken. Gleiches gilt für die Finanzierung, die nicht auf der Ebene der Beschaffung stehen bleiben darf.

