



Termin



vlbs-Fortbildung

Änderungen für Werkstattehrkräfte durch Neuordnung der Praktika in der AV und BFS

Ausbildungsvorbereitung und Berufsfachschule

Inhalte

Der Verband vlbs bietet eine Fortbildung für Werkstattehrkräfte an, die sich in Bezug auf die Neuordnung der Praktikumsphasen in der AV und der BFS, sowie im Hinblick auf das Dienstrecht fit machen wollen.

Neuordnung der Praktikumsphasen in der AV und BFS

- Rechte und Pflichten von Werkstattehrkräften
- Schulgesetz
- ADO
- Aus-, Fort- und Weiterbildung
- Beförderungsverfahren

Unsere Leistungen

- Verpflegung über den Tag
- informative Seminarunterlagen (digital und/oder analog)
- Teilnahmezertifikat

Die Kosten für berufliche Fortbildungen können steuerlich geltend gemacht werden. Darüber hinaus verfügen die Schulen über ein entsprechendes Fortbildungsbudget, das für individuelle Fortbildungsmaßnahmen einzelner Lehrkräfte genutzt werden kann.

Teilnahmegebühr: Für vlbs/ vLw-Mitglieder ist die Teilnahme kostenlos!

Nichtmitglieder zahlen 85 EUR, für Werkstattehrkräfte in Ausbildung (ppE) ist die Teilnahme kostenfrei.

Tipp: Nutzen Sie die Anmeldung zu dieser Fortbildung, um Mitglied im vlbs zu werden und sichern Sie sich damit die **kostenlose Teilnahme** an dieser Veranstaltung.

Anmeldung: Bis zum 16. Januar 2024 an info@vlbs.de

Die Anzahl der Teilnehmer:innen ist begrenzt.

Die Plätze werden nach Eingang der Anmeldung vergeben.

Referenten

Herr Karsten Mielke
(Dezernent Bezirks-
regierung Arnberg)
Herr Ulrich Plum
Herr Frank Hoppen

Ort

Bildungszentrum Essen
Wimberstraße 1
45239 Essen

Termin

Freitag, 16. Februar 2024
von 09:00 bis 16:00 Uhr

Ralf Laarmanns
vlbs-Geschäftsführer

Miriam Fleuren
vlbs-Fortbildungsbeauftragte

(NEU!) Widerspruch gegen die nicht amtsangemessene Alimentation 2023

Sichern Sie Ihre Ansprüche!

Legen Sie noch in diesem Jahr
Widerspruch ein!

Das Bundesverfassungsgericht hat am 4. Mai 2020 eine richtungsweisende Entscheidung zur Grundbesoldung gefällt (AZ 2 BvL 4/18). Deren Umsetzung ist durch die Anpassung des Besoldungsgesetzes im Jahr 2022 erfolgt.

Ob damit die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts für Beamt:innen und Versorgungsempfänger:innen erfüllt werden und ob Parameter wie das nötige Abstandsgebot eingehalten werden, ist u. E. für dieses Jahr ungeklärt. Es ist nicht auszuschließen, dass weitere Anpassungen erfolgen könnten. Der DBB NRW gewährt aufgrund der Vielzahl der betroffenen Beamt:innen weder einen Beratungs- noch einen Verfahrensrechtsschutz.

Es gilt das Geltendmachungserfordernis. Das bedeutet, dass Sie noch in diesem Jahr einen Antrag zu Sicherung Ihrer möglichen Ansprüche stellen müssen. Dazu kann unser Musterantrag verwendet werden. Dieser Antrag gilt nur für das Jahr 2023 und sollte im kommenden Jahr 2024 und den Folgejahren erneut gestellt werden.

Unseren Musterantrag finden Sie hier:

t1p.de/zp2hz



Download Widerspruch
Alimentation für das Jahr
2023

Um sich Ihre möglichen Ansprüche für das Jahr 2023 zu sichern, müssen Sie nur noch Ihren Absender und Ihre Personalnummer in den Musterantrag eintragen, den Antrag mit Datum und Unterschrift versehen und ihn per Post bis zum Ende des Jahres 2023 (das Eingangsdatum zählt!) an das LBV bzw. die zuständige Dienststelle bei Ersatzschulen schicken.

Martin Godde
Ausschuss Dienst- und Tarifrecht

Termin



vlbs-Fortbildung

Rentenversicherung für angestellte Lehrer — Bin ich richtig versichert?

Informationsveranstaltung des vlbs-Stadtverbands Bielefeld

Inhalte

Der vlbs-Stadtverband Bielefeld bietet eine Informationsveranstaltung für angestellte Lehrer an
Inhalte:

- Bin ich richtig versichert oder sollte ich noch Zusatzversicherungen abschließen?
- habe ich alles im Vorfeld des Rentenantrags geklärt?
- was zählt eigentlich alles und wie für die Rente?
- wann kann man mit und ohne Abzüge in Rente gehen?
- Hinzuverdienst, besonders Regelungen bei Krankenversicherung und Sozialabgaben
 - Verträge mit der Bezirksregierung Detmold oder dem Land NRW
 - Steuerrecht Rente/Hinzuverdienst

Referenten

Marco Reimann

Dt. Rentenversicherung
Bielefeld

Unsere Leistung

Vortrag des Referenten zum Thema mit der Möglichkeit, weitere individuelle Fragen zu beantworten

Ort

Berufskolleg Senne
An der Rosenhöhe 11
33647 Bielefeld

Teilnahmegebühr: kostenlos

Die Veranstaltung richtet sich an angestellte Lehrer im Bezirk Detmold, ebenso an vLw-Mitglieder

Anmeldung: siehe unter [vlbs.nrw](https://www.vlbs.nrw)

Die Anzahl der Teilnehmer:innen ist begrenzt.

Die Plätze werden nach Eingang der Anmeldung vergeben.

Termin

Dienstag, 06.02.2024,
18.00 Uhr – 19.30 / 20 Uhr

Reinhard Leeker

Stadtverband Bielefeld (Vorstandsmitglied)

bbw / Ausgabe 11+12 Dezember 2023

Herausgeber

Verband der Lehrerinnen und Lehrer
an Berufskollegs in Nordrhein-Westfalen e. V.

Geschäftsstelle

Ernst-Gnoß-Straße 22, 40219 Düsseldorf
Telefon 0211 4912595, Telefax 0211 4920182

E-Mail: info@vlbs.de

Schriftleitung

Judith Klamann

Ernst-Gnoß-Straße 22, 40219 Düsseldorf
E-Mail: redaktion@vlbs.de

Die Schriftleitung behält sich vor, Beiträge aus redaktionellen Gründen zu kürzen. Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung des Verbandes wieder.

Alle Daten auch im Internet unter vlbs.nrw

Redaktionsschluss

Ausgabe 1+2, 2024

Thema: **Gewaltfreiheit – Rassismuskritik – Diskriminierung**

Redaktionsschluss: 02.01.2024

Bildnachweise

Die verwendeten Bilder unterliegen dem Urheberrecht der jeweiligen Autoren oder dem [vlbs](http://vlbs.de).

Titel: Oliver Schaper

S. 9: Mit Genehmigung /Lizenz des WDR

S. 21: unsplash / krakenimages

S. 27: unsplash / matteo vistocco

S. 41: unsplash / charles deluvio

S. 44–47: vlbs / Oliver Schaper

S. 61–64: Petra Theisling

Gestaltung und Satz

2+2 Kommunikation UG
Ringstraße 48
45219 Essen

Druck und Verlag

Freiraumdruck GmbH
Hanielstraße 56
46539 Dinslaken

Zuschriften bitte an die Schriftleitung oder über die [vlbs](http://vlbs.de)-Geschäftsstelle. Namentlich gezeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers wieder. Bilder von privat, außer, wenn sie anders gekennzeichnet sind.

Die bibliografische Abkürzung der Zeitschrift lautet BBW / ISSN 0723-6522

Die Zeitung erscheint 6-mal pro Jahr, der Bezugspreis beträgt 28,00 EUR jährlich inkl. USt. und Porto. Die Mindestabonnementdauer beträgt ein Jahr. Kündigungen müssen bis zum 1. Dezember beim Verlag eingegangen sein.

Liebe vlbs-Mitglieder,



Judith Klamann
Redaktionsmitglied
des vlbs

mit dieser bbw-Ausgabe legen wir einen besonderen Fokus auf die entscheidenden Gremien, die die Interessen unserer Lehrkräfte am Berufskolleg vertreten: Lehrerrat, Personalrat und Hauptpersonalrat. Diese Institutionen sind nicht nur Wegweiser für eine gerechte Arbeitswelt, sondern auch Ankerpunkte in einer Zeit, in der wir als Bildungsgemeinschaft gemeinsam für unsere Rechte und Belange mehr denn je kämpfen müssen. Gemeinsam gestalten wir unsere Arbeitswelt und setzen uns für gerechte Entlohnung wie Arbeitsbedingungen ein.

Der vlbs kämpft für Sie!

In der aktuellen Lage stehen wir als Bildungsgemeinschaft vor vielfältigen Herausforderungen. Der DBB setzt sich für unsere Anliegen ein und strebt eine Erhöhung der Bezüge um 10,5% an, mit einer Mindestforderung von 500 Euro. Dies spiegeln die realen Mindestanforderungen und die Wertigkeit unserer Arbeit wider. Im Interview mit Roland Stauder erhalten Sie aktuelle Einblicke in die Entwicklungen im Kampf um mehr Gerechtigkeit in der Tarif- wie Einkommenspolitik. Die Funktion der Bezirks-Personalräte und des Hauptpersonalrates ist von unschätzbarem

Wert. Sie sind die Stimme unserer Kollegien, setzen sich für unsere Anliegen ein und sind ein wesentlicher Garant dafür, dass wir nicht allein gelassen werden. Gerade in Zeiten, in denen politische Entscheidungen maßgeblich unseren Arbeitsalltag beeinflussen, ist eine starke politische Präsenz unerlässlich. Mitbestimmung ist kein Luxus, sondern ein unverzichtbares Gut. Sie ermöglicht es uns, unsere Interessen zu vertreten, für gerechte Bedingungen einzustehen und sicherzustellen, dass unser Einsatz angemessen honoriert wird. Dies gilt für beamtete wie tarifbeschäftigte Kolleg:innen. Gemeinsam sind wir stark! Mitbestimmung ist nicht nur Ihr Recht, sondern Ihre Verantwortung.

Das erste bbw des Jahres 2024 wird den Themenschwerpunkt Gewaltfreiheit – Rassistik – Diskriminierung haben.

Möchten Sie einen Artikel schreiben? Haben Sie Anregungen, Lob oder konstruktive Kritik für uns? Senden Sie uns eine E-Mail an:

redaktion@vlbs.de

Wir freuen uns auf Sie!

Die Redaktion wünscht Ihnen besinnliche Feiertage und ein frohes, gesundes und neues Jahr!



Heike Haarhaus
Redaktionsmitglied
des vlbs

Inhalt



06	Editorial
08	bbw » vlbs-Positionen Einkommensrunde 2023 — Wer Personal rekrutieren will, braucht deutlich stärkere Argumente
12	Betriebliches Eingliederungsmanagement BEM-Gespräche und die Mitwirkung des Personalrates
16	Hauptpersonalrat Hauptpersonalrat für Lehrkräfte am Berufskolleg – Ihre Vertretung im Ministerium für Schule und Bildung in Düsseldorf
22	Zwei Stimmen für die Personalvertretungen
24	Personalrat Personalrat und Lehrerrat: Aufgaben, Rechte, Pflichten – Schnittstellen und Zusammenarbeit
28	Der Bezirkspersonalrat: Was sind seine Aufgaben und wobei kann er Sie unterstützen?
32	Interview mit dem Personalrat Heiko Majoreck
36	Personalvertretung in Schule Der Lehrerrat – Kein Vergütungsausschuss
42	Hauptvorstandssitzung Wir für Sie – im Austausch mit dem dbb-Vorsitzenden Roland Staude
48	Recht und Besoldung Interview mit dem dbb-Landesvorsitzenden Roland Staude
54	Streiks – Demonstrationen – Protestkundgebungen: Tarifverhandlungen ohne Streikrecht sind nicht mehr als „kollektives Betteln“
58	Lehrkräftebildung Ist das aktuelle Format der Staatsprüfung noch zeitgemäß?
60	Senior:innen im vlbs vlbs-Landessenioren:innen-Reisen 2024
66	Weihnachtsgruß vom vlbs-Landesvorsitzenden Michael Suermann

Einkommensrunde 2023 — Wer Personal rekrutieren will, braucht deutlich stärkere Argumente



Michael Suermann
vlbs-Landes-
vorsitzender

Nach Angaben des Beamtenbunds (dbb) sind aktuell rund 551.500 Stellen im öffentlichen Dienst unbesetzt. Bis 2030 gehen demnach etwa 1,3 Millionen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes in den Ruhestand. Erschwerend kommt hinzu, dass sich im vergangenen Jahr die Anzahl der Lehrkräfte, die gekündigt haben, verdreifacht hat. Der öffentliche Dienst muss deutlich mehr tun, um Personal zu akquirieren und zu halten. Es droht nicht nur ein demografischer Personalrückgang, sondern auch ein Abwandern der jüngeren Beschäftigten. Wir Lehrkräfte leisten für die Gesellschaft unumstritten unverzichtbare Aufgaben. Gute berufliche Bildung ist das Fundament für eine nachhaltige und zukunftsfähige wirtschaftliche Entwicklung.

Der vlbs erwartet eine deutlich größere Wertschätzung des Landes für uns Lehrkräfte.

Die Anforderungen an die Lehrkräfte im Bereich der beruflichen Bildung sind durch die digitale Transformation und einer zunehmend heterogenen Schüler:innenschaft deutlich gestiegen. Neben den umfänglich gestiegenen pädagogi-

schen Herausforderungen leisten die Lehrkräfte einen maßgeblichen Beitrag zur Beseitigung des Fachkräftemangels, indem sie beispielsweise intensive Kooperationen mit Partner:innen aus der Wirtschaft eingehen und so junge Menschen in Ausbildung bringen. Personal-mangel und eine deutliche Ausweitung der Aufgabenfelder führen zur Überlastung. Dieser Missstand muss beseitigt werden. Der vlbs fordert eine Unterstützung der Lehrkräfte durch Schulverwaltungsassistenten und Schulbegleiter:innen sowie ein deutliches positives Signal bei den Tarifiergebnissen.

Schluss mit der Zweiklassengesellschaft. Tarifbeschäftigte Lehrkräfte dürfen nicht weiter benachteiligt werden!

Wer Nachwuchskräfte durch den Seiteneinstieg gewinnen will, muss auch sicherstellen, dass deren Leistung gut entlohnt wird. Seiteneinsteiger:innen werden oft aufgrund der höheren Lebenserfahrung nicht verbeamtet und damit finanziell deutlich schlechter gestellt als die verbeamteten Lehrkräfte.

Die Forderungen des vlbs: „10,5 Prozent mehr Einkommen, mindestens 500 Euro“.



Unsere tarifbeschäftigten Mitglieder werden durch den vlbs in der Bundestarifkommission vertreten.

Der deutsche Beamtenbund und Tarifunion (dbb) als Dachorganisation des vlbs vertritt die tarifbeschäftigten Lehrkräfte in der laufenden Tarifrunde. **Michaela Brune-Jäschke, Martin Godde** sowie **Johannes Schütte** sind unsere Tarifexpert:innen. Johannes Schütte und Michaela Brune-Jäschke verhandeln direkt vor Ort mit den Vertretungen der Arbeitgeber in Berlin und Potsdam.

Mit Johannes Schütte, Michaela Brune-Jäschke und Martin Godde sowie unserem Ausschuss „Dienst- und Tarifrecht“ sind wir als vlbs hervorragend aufgestellt und können so im Gegensatz zu anderen Gemeinschaften, deren Wirkung oft nur „Schall und Rauch“ sind, direkt auf die Tarifverhandlungen und damit auf die Rahmenbedingungen für unsere tarifbeschäftigten Mitglieder Einfluss nehmen. Ein besonderer Dank gilt vor allem **Frank Hoppen**, der für den vlbs in Düsseldorf als Versammlungsleiter nicht nur den Aufbau tätig war, sondern auch die Koordination an beiden Tagen übernahm.

t1p.de/ekui1



WDR-Beitrag ab
ca. Minute 13.15

Außerdem lud er politische Sprecher ein und gab als neuer vlbs-Pressesprecher Interviews unter anderem bei Westpol (WDR/ARD, siehe QR-Code)

Rückblick – Einkommensrunde 2019

In der Einkommensrunde 2019 konnten bereits einige bedeutende Etappenziele erreicht werden. Die lineare Steigerung betrug im Gesamtvolumen 3,2% (mindestens 100 Euro) zum 1. Januar 2019, nochmals 3,2% (mindestens 90 Euro) zum 1. Januar 2020 und schließlich 1,4% (mindestens 50 Euro) zum 1. Januar 2021. Dabei wurde die jeweilige Stufe 1 in der Tabelle überproportional erhöht. Das ergab unter Einberechnung aller weiteren Faktoren der Tarifeinigung ein Gesamtvolumen von 8%. Die Laufzeit betrug 33 Monate.

Ganz klar: Es bleibt noch einiges zu tun, um die Rahmenbedingungen für unsere tarifbeschäftigten Mitglieder auf ein erträgliches Niveau zu regulieren. – Der vlbs kämpft unermüdlich weiter!

Seite an Seite für bessere Rahmenbedingungen – Wir brauchen die Unterstützung sämtlicher Mitglieder!

Im vlbs hat es Tradition, dass Tarifbeschäftigte und verbeamtete Lehrkräfte Seite an Seite stehen, wenn es darum geht, die Rahmenbedingungen für unsere bedeutsame Arbeit positiv zu verändern. Wir lehnen jegliche Neiddebatten ab und kämpfen gemeinsam gegen Missstände und setzen alles daran, für unsere Mitglieder das Beste herauszuholen.

Ich danke allen Mitgliedern, die uns bei den Mahnwachen am 30.10. und 31.10.23 in Düsseldorf und Münster unterstützt haben.

Die Verhandlungsrunden am 26.10.23 und am 03.04. und 04.11.23 sind ohne Ergebnis verlaufen. Die letzte Verhandlungsrunde ist für den 07. bis 09.12.23 angesetzt. Jederzeit ist mit dem Aufruf von Warnstreiks zu rechnen. Dafür benötigen wir die Unterstützung aller Mitglieder. Tarifbeschäftigte dürfen streiken und verbeamtete Lehrkräfte dürfen außerhalb ihrer Unterrichtszeit demonstrieren. Wir setzen auch wieder auf die Unterstützung unserer Rentner:innen sowie Pensionär:innen.

Wir werden zu kurzfristigen Aktionen aufrufen. Seien Sie wachsam und bereit.

Jede Investition in die Berufliche Bildung ist eine Investition in eine freie, demokratische Gesellschaft sowie nachhaltige und zukunftsfähige Wirtschaft.

Bei dieser Einkommensrunde geht es um die Zukunft unseres Landes. Dafür lohnt es sich zu kämpfen!

vlbs – eine starke Gemeinschaft

Ihr **Michael Suermann**
vlbs-Landesvorsitzender



Für den vlbs (von links): Dorothee Hartmann,
Michael Suermann, Ulrich Plum, Detlef Sarrazin

BEM-Gespräche und die Mitwirkung des Personalrates



Volker Steinfels, OStR
Bezirkspersonalrat
Münster

Liebe Kolleg:innen, ein zunehmend wichtiger Arbeitsbereich des Personalrates ist die Teilnahme von Personalratsmitgliedern in BEM-Verfahren bzw. BEM-Gesprächen. Die Abkürzung BEM steht für das „Betriebliche Eingliederungsmanagement“.

Dabei stellt für einige Kolleg:innen, die für einen längeren Zeitraum erkrankt sind, die Einladung zu einem BEM-Gespräch zunächst einen Stressfaktor dar. Man ist in seiner Gesundheit eingeschränkt, arbeitet an der Gesundheit und wird dann noch zu einem Gespräch zitiert. Dabei versucht der Personalrat Stressfaktoren zu minimieren, indem er die Kolleg:innen auf Wunsch begleitet und über das Verfahren aufklärt. Diesem Zweck dient auch dieser Artikel.

Welchen gesetzlichen Rahmen hat das BEM-Verfahren?

Im § 84, Absatz 2 des SGB IX ist das Verfahren wie folgt geregelt: „Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehin-

derten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (BEM).“

Wer ist am Verfahren beteiligt? Der Arbeitgeber bzw. der Dienstherr

Der Anstoß zur Einleitung eines BEM-Verfahrens geht vom Arbeitgeber bzw. dem Dienstherrn aus. Dieser prüft zunächst, ob die 6-Wochen-Schwelle bezogen auf die zurückliegenden 12 Monate überschritten wurde. Damit ist ein zeitnahes Reagieren möglich. Es muss kein Schuljahres- oder Kalenderjahresende abgewartet werden. Der Arbeitgeber (für Lehrkräfte – die jeweilige Bezirksregierung) nimmt nach der Prüfung der Bedingungen den Kontakt zu dem/der Beschäftigten auf. Für den gesamten Ablauf des Verfahrens bleibt der Arbeitgeber federführend. Dies bedeutet für Lehrkräfte üblicherweise die Schulleitung.

Der/Die Beschäftigte

Wichtigster Aspekt für die/den Beschäftigte:n ist die Freiwilligkeit. Ohne Zustimmung kann der Arbeitgeber das Verfahren nicht durchführen. Es gibt keine Mitwirkungspflicht. Sind Beschäftigte mit dem BEM-Verfahren einverstanden, ist eine aktive Mitarbeit ratsam. Sollte eine besondere Belastung am Arbeitsplatz (also eine betriebliche Ursache für die Arbeitsunfähigkeit) vorliegen, erscheint es logisch, den Arbeitgeber darüber zu informieren. Hier sind wir bei einem heiklen Punkt: der Preisgabe von sensiblen gesundheitlichen Daten. Dies kann den Beschäftigten nur zugemutet werden, wenn der Kreis der Informierten möglichst klein bleibt. Hier muss der/die Beschäftigte sehr genau abwägen, welche Informationen offenbart werden. Die Angaben sollen der Einschätzung der Auswirkungen auf den Arbeitsplatz dienen. Dabei kommt es aber nicht auf medizinische Details, die Anamnese oder die genaue Diagnose an.

Die Schwerbehindertenvertretung

Selbstverständlich ist die Schwerbehindertenvertretung bei Beschäftigten, die bereits vor dem aktuellen Krankheitsfall eine Schwerbehinderung hatten, Akteur im Verfahren. Doch auch in Fällen, in der eine solche droht oder zumindest möglich erscheint, ist die Einschaltung der Schwerbehindertenvertretung ratsam. Denn durch Erkrankungen kann eine solche Behinderung zumindest temporär zum Tragen kommen. Die Schwerbehindertenvertretung verfügt über umfassende Kenntnisse zum Schutz der Betroffenen, über mögliche Maßnahmen und Hilfsangebote.

Der/die Beschäftigte kann aber auch auf eine Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung verzichten.

Der Personalrat

Beschäftigte können im Verfahren den Personalrat mit zurate ziehen. Dabei kann die Personalratsvertretung am BEM-Gespräch (und etwaigen Folgegesprächen) teilnehmen. Die Aufgabenstellung umfasst die Unterstützung des Verfahrens, das Einbringen eigener Vorschläge und die Unterstützung des/der Betroffenen gemäß dem Personalvertretungsrecht. Der/die Beschäftigte kann aber auch auf eine Teilnahme der Personalratsvertretung verzichten.

Welche Sichtweisen auf das BEM-Verfahren gibt es?

Der Arbeitgeber / Die Schulleitung

Die möglichen Erkenntnisse zu krankmachenden Faktoren im Schulbetrieb können Grundlage für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, zur Ausschaltung oder Minimierung belastender Faktoren und damit letztlich auch ein Indiz zur Gesunderhaltung weiterer Mitarbeiter:innen sein. Unzweifelhaft bedeutet der Ausfall jeder Lehrkraft auch eine Mehrbelastung für die verbliebenen Lehrkräfte, die den Ausfall auffangen müssen. Durch erfolgreiche BEM-Maßnahmen wird die Arbeitsbelastung der verbliebenen Lehrkräfte wieder etwas verringert. Fachtexte weisen zudem auf die Verbesserung des Betriebsklimas und des Arbeitgeber-Images hin.

Jede verantwortungsvolle Schulleitung pflegt selbstverständlich einen fairen und sozialen Umgang mit den Kolleg:innen.

Der Personalrat

Für den teilnehmenden Personalrat kann ein BEM-Verfahren manchmal sehr schwierig sein. Betroffene erwarten eine vollumfängliche Unterstützung und haben häufig weitgehende Vorstellungen für die Wiedereingliederung. Dem gegenüber sieht die Schulleitung das Gesamtsystem der Schule, ferner organisatorische Schwierigkeiten. Als Personalratsvertretung muss man das gesamte Kollegium und die Mehrbelastung anderer Kolleg:innen im Auge behalten. Man wird also bei Bedarf versuchen, ausgleichend zu wirken, Missverständnisse auszuräumen und zu einem bestmöglichen Kompromiss zu kommen. Um die Wünsche und Vorstellungen des/der Betroffenen zu erfahren, auf mögliche Schwierigkeiten hinzuweisen und den Umfang der Offenlegung von persönlichen Informationen zu bestimmen, wird man üblicherweise ein oder mehrere Vorgespräche unter vier Augen vor dem eigentlichen BEM-Gespräch führen.

Der / Die Beschäftigte

Betroffene werden durch die Erkrankung belastet, können ihr gewohntes Leben womöglich nicht mehr führen, haben Schmerzen, Sorgen, körperliche Einschränkungen. Manchmal ist die Krankheit sogar lebensbedrohend. In dieser Situation ist der Gedanke an eine Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess manchmal abwegig oder zumindest in der Priorität nicht sehr

weit oben. Im Gegenteil – die Ankündigung des BEM-Verfahrens kann zusätzlichen Stress für Betroffene bedeuten.

Falls die Erkrankung noch anhält, Therapien, Reha-Maßnahmen oder Operationen anstehen, kann man den Beginn des Verfahrens (wenn man überhaupt daran teilnehmen möchte) verschieben, bis zu einem Punkt, an dem die Genesung weiter fortgeschritten ist. Dies muss der Schulleitung nur kurz mitgeteilt werden. Wieviel man von seinen privaten Gesundheitsdaten im Gespräch preisgeben möchte, bleibt jedem/jeder selbst überlassen. Manchmal könnte es hilfreich sein, bestimmte (Teil-)Diagnosen zu offenbaren, wenn z. B. wegen eines Rückenleidens besondere Sitzgelegenheiten benötigt oder wegen einer zu erwartenden Benutzung eines Rollstuhles eine barrierefreie Umgestaltung seiner Arbeitsbereiche unabdingbar wird.

Volker Steinfels

Bezirkspersonalrat Münster

Zum Abschluss noch ein paar häufig gestellte Fragen:

Gibt es Ausnahmen für Teilzeitbeschäftigte?

Für alle Beschäftigten in einem regulären Beschäftigungsverhältnis gilt die Vorschrift, unabhängig von der wöchentlichen Stundenzahl.

Gilt der § 84, Absatz 2 SGB IX auch für Beamt:innen

Ja.

Was bedeutet „innerhalb eines Jahres“?

Hier wird der Zeitraum der zurückliegenden 12 Monate betrachtet, in denen der / die Beschäftigte 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig war.

Wie berechnen sich die 6 Wochen Arbeitsunfähigkeit?

1. 6 Wochen ununterbrochen;
 $6 \times 7 \text{ Tage} = 42 \text{ Tage}$
2. Wiederholt, bei einer 5-Tage-Woche;
 $6 \times 5 \text{ Tage} = 30 \text{ Arbeitstage}$
3. Wiederholt, bei einer 6-Tage-Woche;
 $6 \times 6 \text{ Tage} = 36 \text{ Arbeitstage}$

Zählen nur Tage mit einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung?

Nein, alle Tage einer Arbeitsunfähigkeit zählen, also auch ab dem ersten Tag.

Zählen auch Kuren und Reha-Maßnahmen mit?

Unabhängig vom Grund zählt jeder Tag einer Arbeitsunfähigkeit.

Macht es einen Unterschied, wenn unterschiedliche Erkrankungen für die Arbeitsunfähigkeiten verantwortlich waren?

Nein, unterschiedliche Krankheitsursachen sind für das Erreichen der 6-Wochen-Frist unerheblich.

Muss ein BEM-Verfahren durchgeführt werden, bevor ein:e Beschäftigte:r zum Amtsarzt geschickt werden kann?

BEM und Amtsarztverfahren sind unabhängig voneinander und bedingen sich nicht gegenseitig. Ein BEM hat keine aufschiebende Wirkung. Wenn die Voraussetzungen vorliegen, kann ein:e Beschäftigte:r gegen ihren Willen zum Amtsarzt geschickt werden.

Welche Daten des BEM-Verfahrens kommen in meine Personalakte?

In der Personalakte darf nur das Angebot einer BEM, die Annahme oder Ablehnung durch die betroffene Person und ggf. getroffenen Maßnahmen zur Überwindung der Arbeitsunfähigkeit eingetragen werden.

Was passiert, wenn ich die Durchführung des BEM-Verfahrens ablehne?

Es hat keine rechtlichen Auswirkungen.

Muss ich die Ablehnung des BEM-Verfahrens begründen?

Nein.

Hauptpersonalrat für Lehrkräfte am Berufskolleg – Ihre Vertretung im Ministerium für Schule und Bildung in Düsseldorf

Aus der Arbeit des Hauptpersonalrats (HPR)



Detlef Kühn
Vorsitzender Hauptpersonalrat Berufskollegs

Der Hauptpersonalrat für Lehrer:innen an Berufskollegs hat in sehr dynamischen, durch Transformationen geprägten Zeiten erfolgreich Ihre Interessen vertreten können. Zeiten wie diese erfordern Entscheidungskompetenzen, Flexibilität, Kreativität und – mehr denn je – eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen dem Ministerium für Schule und Bildung (MSB) und den Hauptpersonalräten als Interessenvertretung der Lehrkräfte in der jeweiligen Schulform. All dies ist nur mit einer rechtzeitigen, umfassenden und vor allem wertschätzenden Kommunikationskultur zu erreichen. Diese im Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) vom Gesetzgeber gewollte vertrauensvolle Zusammenarbeit ist das grundlegende Verbindungselement. Dass diese Philosophie der Zusammenarbeit nützt, ist dem Hauptpersonalräten ein immanentes Anliegen und bestimmt unsere Arbeit mit dem MSB. Die für die vertrauensvolle Zusammenarbeit erforderliche rechtzeitige und umfassende Information der Personalvertretungen hat aber noch Luft nach oben. Hier sind wir mit der Dienststelle im Gespräch und fordern transparentere Prozessgestaltung – damit die Interessen der Bediensteten optimal wahrgenommen werden können.

Ein Thema bewegt uns Kolleg:innen zurzeit besonders – das Handlungskonzept zur Unterrichtsversorgung. Hier entstehen viele Sorgen, die ernst genommen werden müssen: Abordnungen, Teilzeit etc.

Der Hauptpersonalrat Berufskolleg legt auf den Schutz der Kolleg:innen sein Hauptaugenmerk. Wir haben uns von Beginn an klar positioniert und die Belange der Bediensteten in unserer Schulform deutlich vertreten: So hat der HPR für Lehrer:innen an Berufskollegs zum Handlungskonzept Unterrichtsversorgung erheblichen Informationsbedarf artikuliert: Offenheit und Transparenz sollte die Kommunikation prägen, damit im Interesse der Beschäftigten die Beteiligungsrechte und Schutzrechte gewahrt werden können. Wir haben schon im November 2022 deutlich gemacht, dass durchaus von einer weitreichenden Folge-Wirkung der Maßnahmen ausgegangen werden muss: Deattraktivierung des Lehrerberufes, Belastung von Teilzeitbeschäftigten, Erschwerung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, psychosoziale und gesundheitliche Folgen ... Der HPR appellierte an die Dienststelle, grundsätzlich am Prinzip der Freiwilligkeit bei den avisierten Maßnahmen

festzuhalten und für ein positiv konnotiertes Setting zu sorgen. Im Fortgang der Entwicklung hat der Hauptpersonalrat Berufskollegs natürlich nach den tieferen Wirkmechanismen des Handlungskonzepts Unterrichtsversorgung geschaut: Es bleibt unbestritten, dass die sogenannte „Daseinsfürsorge“ ein hochstehendes Rechtsgut abbildet. Schüler:innen haben ein Recht auf Bildung. Das Land NRW muss hier seiner Pflicht nachkommen.

Trotzdem entbindet das nicht, darüber Rechenschaft abzulegen, ob die vorgenommenen Maßnahmen tatsächlich eine hinreichende Wirkung erzielen und nicht am Ende des Tages die Bediensteten an den Berufskollegs überproportional belastet werden. Deswegen haben wir eine Wirksamkeitskontrolle/Evaluation der Maßnahmen eingefordert. Dabei wesentlich: Die prognostische Einschätzung, welche Effizienz die eingeleiteten Maßnahmen überhaupt haben. Wir brauchen für eine Folgeabschätzung die Erkenntnisse über Zunahme der ‚Belastungen‘ durch dienstrechtliche Maßnahmen an Berufskollegs. Dazu gehören auch Erkenntnisse über Auswirkungen der Maßnahmen auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie das Lebensalter. Das Ministerium für Schule und Bildung erhebt zurzeit die von uns eingeforderten Daten und führt eine Evaluation durch. Die Ergebnisse gilt es abzuwarten.

Implementierung eines synchronen Distanzunterrichts im System des Berufskollegs

Schon vor der Pandemiezeit zeichnete sich zum Beispiel im Rahmen der „Agenda zur Stärkung

der beruflichen Bildung“ eine neue – schulpolitische – Entwicklung in Richtung Distanzlernen ab. Man ging davon aus, dass in den Klassen der Anlage A zum Beispiel bis zu 50 % digitaler Unterricht möglich beziehungsweise anzustreben sei! Normalerweise würde die Implementierung dieser neuen Unterrichtsformate eine umfassende Begleitung im Sinne des LPVG auslösen. Hier wäre eine Prozessbegleitung durch den Hauptpersonalrat Berufskollegs notwendig, damit die Spielregeln, die durch die dann veränderten Arbeitsweisen und Arbeitsmethoden entstehen, im Sinne der Lehrer:innen unserer Schulform definiert werden können. Ich denke hier insbesondere an eine drohende Arbeitsverdichtung und an eine versteckte Systemzeit-Erweiterung. Es kann davon ausgegangen werden, dass Distanzformate des Unterrichtens zeitnah in das Schulsystem etabliert werden sollen. Dies zeigt sich u. a. auch an dem „Entwurf „Siebte Verordnung zur Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung Berufskolleg“, der zurzeit im Parlament beraten wird. Hier wird der Rechtsrahmen für den digitalen Unterricht gesetzt.

Eine Hebung der Arbeitsleistung der Bediensteten durch die Implementierung eines synchronen Distanzunterrichts im System des Berufskollegs muss ausgeschlossen werden!

Es ist anzunehmen, dass durch die angestrebte überarbeitete Fassung der Rechtsverordnung Veränderungen der Arbeitsleistung und Arbeitsorganisation der Bediensteten wahrscheinlich werden. Weiterhin wird recht sicher als Folge der Rechtsverordnung die Arbeitsleistung und

Anlage A
Fachklassen des dualen Systems der Berufsausbildung

LPVG
Landespersonalrat-vertretungsgesetz NRW

Arbeitsorganisation der Kolleg:innen hierbei nicht endständig geregelt. Die rechtlichen Regelungen werden ausführungsbedürftig sein und erfordern eine konkrete Ausgestaltung und eine konkrete Umsetzung durch die Dienststelle – „Nachgiebiges Recht“. Hier scheinen wir mit der „Implementierung synchronen Distanzunterrichts im System des Berufskollegs“ die Schwelle zum experimentellen Bereich zu passieren. Ein gleichsinniges Handeln im Sinne der Beschäftigten muss sichergestellt werden.

Der vorgelegte Entwurf der APO-BK beschreibt die erwartete Arbeitsleistung: Kooperationen, mehrdimensionale Konzeptarbeit und Planungsleistungen

- auf Schulebene (Schulprogramm, bildungsgangübergreifendes pädagogisch-organisatorisches Konzept),
- auf Bildungsgangebene (bildungsgangspezifisches Konzept, komplette Überarbeitung der didaktischen Jahresplanungen: Verknüpfung von Präsenz- und Distanzunterricht) sowie regionale Abstimmung und Vernetzung (Impulspapier 2), neue Arbeits-/Unterrichtsorganisation etc.

Die oben beschriebene „Nachgiebigkeit“ der Rechtsgrundlage bei gleichzeitiger Heterogenisierung der Folgen der multiplen Konzeptarbeit bezogen auf Schul-, Arbeitsorganisation und Arbeitsleistung macht wahrscheinlich, dass eine Vergleichbarkeit der Arbeitsbedingungen im System Schule nicht mehr ohne weiteres gewährleistet werden kann. Hier sei angemerkt:

Die COPSOQ-Studie hat die Arbeitsbelastung der Bediensteten an den Berufskollegs diagnostiziert.

Damit die „Änderung einer Ausbildungsordnung zur Implementierung synchronen Distanzunterrichts im System des Berufskollegs“ die verfolgten Ziele angemessen fokussieren und die berufliche Bildung durch die Digitalisierung evozierten transformatorischen Anforderungen auch weiterhin adäquat realisieren kann, sollten klare Grenzen und Richtlinien definiert werden, um die Eingriffsschwere der Rechtsveränderung betreffend

- Arbeitsbelastung,
- veränderte Arbeitsorganisation und
- daraus resultierende gesundheitliche Belastung
- von Schüler:innen und Lehrkräften durch den Distanzunterricht zu minimieren.

Insbesondere eine schleichende Arbeitsverdichtung und Überlastung gilt es zu verhindern. Unter Arbeitsverdichtung versteht man im Personalwesen die Zunahme der pro Zeiteinheit geleisteten Arbeit. Übertragen auf den Lehrberuf meint dies, dass v.a. in der sogenannten Systemzeit eine höhere Leistungsintensität erwartet und so bei gleicher Arbeitszeit eine stetig anwachsende Arbeitsmenge ohne Ausgleich erbracht werden muss. Es entspricht dem Zeitgeist, dass so manche Lehrkraft möglicherweise mehr Arbeits- und Zeitsouveränität als erstrebenswert erachtet. Oft unbemerkt kann dies zu einer höheren physischen und psychischen Belastung führen, da eine Steigerung des Anforderungsniveaus und eine Erhöhung des Leis-

tungsdrucks, verursacht durch eine „interessierte Selbstgefährdung“, ebenfalls wahrscheinlich ist. Der Abschluss einer Dienstvereinbarung zwischen Ministerium und Personalvertretung kann dem schleichenden Prozess der Selbstgefährdung von Kolleg:innen entgegenwirken und ein positives Setting für eine humane Arbeitsplatzgestaltung unter den Rahmenbedingungen der neuen Herausforderungen abbilden.

Jenseits des weiten Feldes der Digitalisierung entspannen sich diverse Reformvorhaben im Geschäftsbereich des MSB, die Schule mittelbar und unmittelbar betreffen. Ich möchte hier drei Großprojekte benennen:

1. „Weiterentwicklung der Schulaufsicht“
2. „Reform der Lehrkräftefortbildung“
3. Schulversuch: „Regionale Bildungszentren Berufskollegs (RBZB)“

Damit die berechtigten Interessen unserer Lehrer:innen bei allen anstehenden Reformen gewahrt werden, sind starke Personalvertretungen dringend erforderlich. Die Personalratsvertreter:innen der Verbände **vlbs** und **vLw** sind Garanten für effektive Wahrnehmung Ihrer Interessen gegenüber den dienstvorgesetzten Stellen. Der Hauptpersonalrat für Lehrer:innen an Berufskollegs (HPR-BK) nimmt für Sie diese Rolle auf der Ebene des Ministeriums für Schule und Bildung (MSB) wahr. Der Hauptpersonalrat für Lehrer:innen an Berufskollegs vertritt gemeinsam mit den Bezirkspersonalräten bei den fünf Bezirksregierungen die Interessen der über 25.000

haupt- und nebenamtlichen Lehrer:innen an 244 Berufskollegs. Auch die Referendar:innen werden von diesen Personalräten vertreten. Das Schwergewicht der Arbeit des Hauptpersonalrats in Düsseldorf liegt bei der Beteiligung an den vom Ministerium für Schule und Bildung beabsichtigten oder vom Hauptpersonalrat selbst initiierten Regelungen, die alle Lehrer:innen an Berufskollegs in NRW betreffen.

Der Hauptpersonalrat ist außerdem die Stufenvertretung für alle beteiligungspflichtigen Angelegenheiten, die normalerweise auf der Ebene des Regierungspräsidenten bzw. der Regierungspräsidentin abschließend geregelt werden, bei denen aber eine Einigung zwischen dem Bezirkspersonalrat und der Dienststelle nicht herbeigeführt werden konnte. In diesen Fällen findet die weitere Verhandlung zwischen dem Hauptpersonalrat und dem MSB statt. Wenn auch auf dieser Ebene keine Einigung erreicht werden kann, vertritt der Hauptpersonalrat die Interessen der Kolleg:innen in der sogenannten Einigungsstelle. Dort wird versucht, unter Beteiligung eines bestellten Richters / einer Richterin eine Einigung in der beteiligungspflichtigen Angelegenheit zu erzielen.

Unser Ziel ist es, wirksam und erfolgreich für SIE zu agieren. Deshalb brauchen wir ein starkes Signal und Ihre Unterstützung!

Wenn am 13. Juni 2024 die Personalratsarbeit der amtierenden Mitglieder der Personalräte endet, können wir auf vier ebenso arbeitsintensive wie erfolgreiche Jahre der Personalratsarbeit zurückblicken.

Liebe Kolleg:innen,

diese und viele weitere Themen gehören zu dem umfangreichen Aufgaben- und Arbeitskatalog des Hauptpersonalrats für Lehrer:innen an Berufskollegs. Wenn Sie weiterhin effizient und kompetent von Ihren vlbs- und vLw-Personalratsmitgliedern im MSB vertreten werden wollen, geben Sie auch bei diesen Personalratswahlen unserer gemeinsamen Liste vlbs/vLw (Liste 2) Ihre Stimme.

Für die vergangene Legislaturperiode möchten wir uns bei allen Kolleg:innen bedanken, die uns mit Ihrer Stimme ihr Vertrauen ausgesprochen haben.

Detlef Kühn

Vorsitzender Hauptpersonalrat Berufskollegs

Für den vlbs sind im Hauptpersonalrat



Bettina Gude
Mitglied im Hauptpersonalrat



Detlef Kühn
Vorsitzender Hauptpersonalrat



Dr. Markus Soeding
Mitglied im Hauptpersonalrat



Michael Suermann
Mitglied im Hauptpersonalrat



Zwei Stimmen für die Personalvertretungen

Warum zwei Stimmzettel?



Bettina Gude
Mitglied im Haupt-
personalrat für Lehr-
kräfte am Berufskolleg

Mitglied in der AG
LOGINEO NRW

Mitglied in der AG
Gewalt gegen
Lehrkräfte

LPVG NRW – Landes-
personalvertretungs-
gesetz

Bei den im Sommer (Mai/Juni 2024) stattfindenden Personalratswahlen kann jede Person, die im Wählerverzeichnis für die Personalratswahlen an Berufskollegs aufgenommen wurde, zwei Stimmen abgeben:

Eine Stimme für den Bezirkspersonalrat für Lehrkräfte an Berufskollegs und eine Stimme für den Hauptpersonalrat der Lehrkräfte am Berufskolleg (s. § 89 LPVG).

Wofür ist der Hauptpersonalrat zuständig?

Der Hauptpersonalrat (HPR) hat zwei unterschiedliche Zuständigkeiten. Zum einen ist er, vereinfacht gesagt, vor allem als "erste Instanz" zuständig, wenn Maßnahmen getroffen werden sollen, die bei den Bezirkspersonalräten mehrere Dienststellen betreffen. Wenn also die Ministerin für Schule und Bildung für ihren gesamten nachgeordneten Geschäftsbereich eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme anordnen will, beteiligt sie den Hauptpersonalrat am Berufskolleg. Zu solchen mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen gehören z. B.: Mitbestimmung gem. § 72 LPVG in Rationalisierungs-, Technologie- und Organisationsangelegenheiten wie Einführung grundlegend neuer, wesentlicher

Änderung und wesentlicher Ausweitung von Arbeitsmethoden, wie z. B. LOGINEO NRW, LMS und Messenger.

Arbeits- und Gesundheitsschutz an Berufskollegs

u. a. Mitbestimmung bei der Bestellung des betriebsärztlichen Dienstes und bei der Erstellung des Arbeitsplanes des betriebsärztlichen Dienstes, COPSOQ-Befragung. Zudem nimmt ein Mitglied des HPR an den Arbeitssicherheitsausschuss-Sitzungen teil und bringt die im Gremium abgestimmten arbeitsschutzrelevanten Themen zur Diskussion ein, um die Sicherheit und Gesundheit der aller Beschäftigten in Schule weiterzuentwickeln.

Mitbestimmung bei der Konzeption landesweiter Fortbildungsmaßnahmen

Abschluss von Dienstvereinbarungen für landesweite Maßnahmen (§ 70 LPVG), wie z. B. Dienstvereinbarung zum Einsatz digitaler Formate in der Lehrerfortbildung oder zur Einführung, Nutzung und Weiterentwicklung von LOGINEO NRW in Schulen in NRW Gem. § 75 LPVG ist der Hauptpersonalrat u. a. auch bei der Aufstellung des Haushalts des MSB anzuhören.

Mitglieder des HPR-BK werden von dem Gremium in Arbeitsgruppen des Ministeriums Schule und Bildung (MSB) entsandt, die mit anderen Mitgliedern der Hauptpersonalräte der anderen Schulformen im Vorfeld geplante Maßnahmen mit Vertreter:innen des MSB besprechen, wie z. B. die ständige Arbeitsgruppe LOGINEO NRW oder die Arbeitsgruppe Gewalt gegen Lehrkräfte. Insbesondere die AG LOGINEO NRW trifft sich regelmäßig mit Vertreter:innen der Dienststelle, um Entwicklungspotentiale zu identifizieren oder Neuerungen im Vorfeld zu beraten.

Zum anderen ist der Hauptpersonalrat auch als zweite "Instanz" zuständig. Immer wenn sich ein Bezirkspersonalrat in einer Angelegenheit, die seiner Mitbestimmung oder Mitwirkung unterliegt, mit seiner Dienststellenleitung nicht einigen kann, wird diese Angelegenheit der obersten Dienstbehörde (dem MSB) vorgelegt. Das Ministerium für Schule und Bildung sowie der Hauptpersonalrat für Lehrer:innen am Berufskolleg entscheiden dann im sogenannten Stufenverfahren in dieser Angelegenheit oder ggf. wird die Einigungsstelle eingeschaltet.

Im letzten Jahr wurde erstmalig nach dreizehn Jahren dieser Weg gegangen und das Schulministerium und der Hauptpersonalrat haben über eine Angelegenheit, die von einem Bezirkspersonalrat an das MSB weitergeleitet wurde, im Mitbestimmungsverfahren entschieden. Des Weiteren berät der Hauptpersonalrat in vielfältigen Angelegenheiten die Bezirkspersonalräte und ist mit ihnen im Gespräch.

Dennoch ist der Hauptpersonalrat den Bezirkspersonalräten weder übergeordnet oder gar vorgesetzt, dass er ihnen Weisungen erteilen oder „die Linie vorgeben“ könnte. Sofern eine Angelegenheit nicht in das Stufenverfahren geht, können die Bezirkspersonalräte im Rahmen des Gesetzes entscheiden, wie sie es für angemessen halten und die Dienststellenleitung (= Bezirksregierung) darauf eingeht.

Bettina Gude

Zwei Stimmen für die Personalvertretungen

Personalratswahlen in 2024

- Stärken Sie die demokratisch legitimierten Gremien
- den Bezirkspersonalrat für Lehrkräfte an Berufskollegs und
- den Hauptpersonalrat der Lehrkräfte am Berufskolleg mit Ihrer Stimme.

Nehmen Sie Ihr Wahlrecht in Anspruch!

Wählen Sie die Liste **vlbs** / **vlw** (Liste 2).

Personalrat und Lehrerrat: Aufgaben, Rechte, Pflichten – Schnittstellen und Zusammenarbeit



Martin Godde
Bezirkspersonalrat
Berufskolleg Münster

Im folgenden Beitrag soll dargestellt werden, welche Aufgaben, Rechte und Pflichten die Gremien Personalrat und Lehrerrat jeweils haben und welche Schnittstellen zwischen den beiden Gremien bestehen. Grundsätzlich ist beiden Gremien gemeinsam, dass sie sich im Rahmen der gesetzlichen Grundlagen bzw. Vorgaben für die Belange des zu vertretenden Klientel – also für die Kolleg:innen – einsetzen sollen bzw. müssen. Aufgrund der umfassenden Thematik und Verzahnung der einzelnen Aspekte dient dieser Artikel als allgemeiner Einstieg.

Nutzen Sie aber auch hierzu die Lehrerratsschulungen des **vlbs**, in denen umfangreiche vertiefende Kenntnisse hierzu vermittelt und mit Praxisbeispiele erörtert werden.

Personalrat

Der Personalrat vertritt in den jeweiligen Bezirksregierungen als sogenannter „Bezirkspersonalrat Berufskolleg“ die Lehrer:innen, die Schulsozialarbeiter:innen, Lehramtsanwärter:innen sowie weitere Beschäftigte im Landesdienst an den Berufskollegs. Grundlage für die Tätigkeit des Personalrates als gesetzliche Interessenvertretung ist das Landespersonalvertre-

tungsgesetz (LPVG NRW), zuletzt geändert zum 01.07.2023.

Der Personalrat wird durch die Wahl der Beschäftigten legitimiert, deren Anliegen und Interessen gegenüber den Dienststellenleitungen der Dezernate 45 (schulfachliche Abteilung) und 47.7 (Personalabteilung) wahrzunehmen. Genauso wie die Dienststellenleitungen ist auch die Personalvertretung dazu verpflichtet, zum Wohle der Beschäftigten und zur Erfüllung der Dienststelle obliegenden Aufgaben vertrauensvoll zusammenzuarbeiten. Der Personalrat hat ein weitreichendes Informationsrecht durch die Dienststelle und ist zeitnah und umfassend zu unterrichten und anzuhören.

Pflichten des Personalrates

Das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit und die Friedenspflicht sollen gewährleisten, dass sich Personalrat und Dienststellenleitung gegenseitig unterstützen und nicht gegeneinander arbeiten. Ihre Arbeit soll dem Wohle der Beschäftigten dienen und ermöglichen, dass die Dienststelle die ihr obliegenden Aufgaben erfüllt. Daher dürfen externe Stellen nicht

eingeschaltet werden, solange eine Einigung zwischen beiden Parteien möglich ist. Personalräte unterliegen der Schweigepflicht, sie gilt auch für Ersatzmitglieder.

Schnittstelle Personalrat-Lehrerrat

Durch die Schnittstellen der Zusammenarbeit von Dienststelle bzw. Schulleitung erfordert es eine intensive Kommunikation zwischen Lehrerrats- und Personalratsmitgliedern, um eine konstruktive, vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Schulleitungen bzw. Dienststellen und Lehrerräten bzw. Personalräten zu gewährleisten.

Veranstaltungen, Fortbildungen und zahlreiche Netzwerke fördern die fachliche und personale Kompetenz und den Kommunikationsaustausch von Lehrerrats- und Personalratsmitgliedern.. Dies nutzt nicht nur der einzelnen Lehrkraft, sondern dem Zusammenarbeiten und Zusammen gestalten in den Berufskollegs. Hinzu kommt die einflussreiche Arbeit des Hauptpersonalrates, der sich in konstruktiver Kommunikation mit dem Ministerium für Schule und Bildung (MSB) u. a. mit den landesweiten Regelungen und Erlassen befasst. Er ist die Interessenvertretung der Lehrkräfte an den Berufskollegs auf der Ebene des MSB.

Aufgaben, Rechte und Pflichten des Lehrerrates

Im Gegensatz zum Personalrat ist der Lehrerrat ein Teil der sogenannten Schulmitwirkung. Der Lehrerrat hat zunächst eine allgemeine Be-

ratungs- und Vermittlungsaufgabe. Er kann der Schulleitung zum Beispiel Vorschläge machen für Sachverhalte, in denen die Lehrerkonferenz nur auf Vorschlag der Schulleitung entscheiden kann, wie beispielsweise bei den Grundsätzen zur Verteilung von Anrechnungsstunden. Die Schulleitung ist verpflichtet, den Lehrerrat in allen Angelegenheiten der Lehrkräfte beziehungsweise sozialpädagogischen Arbeitskräften zeitnah und umfassend zu unterrichten und anzuhören. Eine Vermittlungsaufgabe kommt nur infrage, wenn dies die beteiligten Lehrkräfte auch wünschen.

Wie auch für die anderen Mitwirkungsgremien gilt für den Lehrerrat in diesem Zusammenhang der § 62 Abs. 4 SchulG: Er hat „gegenüber der Schulleitung [...] ein Auskunfts- und Beschwerderecht und Anspruch auf eine begründete schriftliche Antwort“. Die Mitglieder sind in der Ausübung ihres Mandats an Aufträge und Weisungen nicht gebunden (§ 62 Abs. 5 SchulG), allerdings sind nach § 62 Abs. 5 SchulG „die an der Mitwirkung Beteiligten ... bei ihrer Tätigkeit in den Mitwirkungsgremien verpflichtet, die Rechts- und Verwaltungsvorschriften zu beachten.“ Nachhaltige Auswirkungen auf die Funktion und Arbeitsweise von Lehrerräten hat die Übertragung der Dienstvorgesetzteneigenschaften und den damit verbundenen Rechten des Lehrerrats erhalten. Seit dem 01.08.2013 sind alle Schulen „eigenverantwortlich“ und die Schulleitung kann zusätzlich „erweiterte Dienstvorgesetzteneigenschaften“ (eDVE) beantragen und übernehmen, aus der sich gemäß LPVG NRW weitere allgemeine Überwachungs- und Schutz Aufgaben für die Arbeit des Lehrerrates ergeben.

In all diesen Fällen haben Schulleitung und Lehrerrat dabei wesentliche Verfahrensbestimmungen des LPVG NRW zu beachten. Ebenfalls hat der Lehrerrat ein Initiativrecht. Er kann also der Schulleitung von sich aus Vorschläge machen. Über seine Tätigkeit hat der Lehrerrat der Lehrerkonferenz einmal im Schuljahr zu berichten.

Egal ob „erweiterte Dienstvorgesetzteneigenschaften“ oder nicht: Der Lehrerrat berät die Schulleitung in Angelegenheiten der Lehrer:innen sowie der Pädagogischen Mitarbeiter:innen und vermittelt auf Wunsch in deren dienstlichen Angelegenheiten.

In bestimmten Bereichen hat der Lehrerrat ein Mitbestimmungsrecht, wenn die Schulleitung die eDVE übernommen hat. Er übernimmt dann die Funktion eines Personalrates und muss die Gesetzesvorschriften des LPVG anwenden. Wenn Schulleitungen und Lehrerrat sich bei einer Maßnahme nicht einigen, kann der Lehrerrat die Maßnahme ohne Begründung ablehnen. Dann ist der zuständige Personalrat gefragt. Auch über das sogenannte BackOffice der Bezirksregierung erhalten die Schulleitung und der Lehrerrat unmittelbar Unterstützung durch die Sachbearbeitungen im Dezernat 47.7. Schulleitungen, denen Aufgaben der dienstvorgesetzten Stelle auf Antrag übertragen worden sind, nehmen die Zuständigkeiten wahr, wenn sie nicht auf Antrag im Einvernehmen mit der Schulkonferenz von den Aufgaben entbunden werden. Wenn grundsätzlich keine Übertragung erfolgt, verbleiben diese Tatbestände bei der Schulaufsicht und damit dann beim jeweiligen Personalrat.

In den jeweiligen Bezirksregierungen in NRW ist die Anzahl der Berufskollegs mit eDVE sehr unterschiedlich. Umfassende Informationen zu den jeweiligen Aufgabenbereichen und welche Tatbestände in welcher Form mitbestimmungspflichtig sind bzw. welche Berufskollegs die eDVE haben, erhalten Sie bei ihrem jeweils zuständigen Personalrat vor Ort. Hierzu gibt es bei den Bezirksregierungen auf deren Homepage die jeweiligen Mitgliederlisten der Bezirkspersonalräte, die Sie gerne kontaktieren können.

Personalrats- / Lehrerratswahlen

Während Lehrerräte von der jeweiligen Lehrerkonferenz gewählt werden (Schulgesetz NRW §69), wählen alle Lehrkräfte, die Schulsozialarbeiter:innen, Lehramtsanwärter:innen sowie weitere Beschäftigte im Landesdienst an Berufskollegs ihren Personalrat bei der zuständigen Bezirksregierung bzw. den Hauptpersonalrat beim MSB. Diese Wahl ist eine Listenwahl, bei der die Verbände vlbs und vlw mit einer gemeinsamen Kandidatenliste zur Wahl antreten. Bitte nutzen Sie die Kompetenz der Personalräte und unterstützen Sie so deren Arbeit unbedingt auch mit Ihrem Wahlrecht bei den Personalratswahlen im 2. Quartal 2024.

Martin Godde

Bezirkspersonalrat Berufskolleg Münster

Quellen

LPVG NRW

Schulgesetz NRW

Lehrerrat – Handreichung (MSW 2013)



Der Bezirkspersonalrat: Was sind seine Aufgaben und wobei kann er Sie unterstützen?



Detlef Sarrazin
Lehrer und Mitglied
im Personalrat Berufs-
kolleg bei der Bezirks-
regierung Köln
Bezirksverband-
vorsitzender Köln

Im Frühjahr/Sommer 2024 findet die nächste Personalratswahl statt. Alle 21 Mitglieder des Kölner Bezirkspersonalrates sowie die Mitglieder der Bezirkspersonalräte in Arnsberg, Detmold, Düsseldorf und Münster werden neu gewählt. Wir bitten Sie, von Ihrem Stimmrecht Gebrauch zu machen. Eine hohe Wahlbeteiligung stärkt dem Personalrat den Rücken und bildet die Basis, um sich nachdrücklich für Sie und Ihre Rechte einsetzen zu können.

Im folgenden Text informieren wir Sie über unsere Aufgaben und darüber, wie wir Sie konkret unterstützen können! Die Aufgaben des Personalrates sind im Landespersonalvertretungsgesetz NRW (LPVG) festgelegt. Als Mitglieder des Personalrates bieten wir Beratung und Hilfe in allen schulischen und dienstlichen Angelegenheiten an. Dabei arbeiten wir eng mit den Vertrauenspersonen für schwerbehinderte Kolleg:innen zusammen. Alle Personalräte und Vertrauenspersonen für schwerbehinderte Kolleg:innen und Kollegen unterliegen der Verschwiegenheitspflicht (vgl. LPVG § 9). Sie können sich also an uns wenden, ohne dass etwas davon in der (Schul-)Öffentlichkeit bekannt wird!

Zu den allgemeinen Aufgaben des Personalrates gehört:

- darüber zu wachen, dass alle Kolleg:innen nach Recht und Billigkeit behandelt werden und keine Benachteiligung wegen ihrer Rasse oder ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung, ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität erfahren (vgl. LPVG § 62),
- darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden (vgl. LPVG § 64),
- die berechtigt erscheinenden Beschwerden und Anregungen der Kolleg:innen gegenüber der Bezirksregierung zu vertreten und auf ihre Erledigung hinzuwirken (vgl. LPVG § 64),

- auf die Verhütung von Unfall- und Gesundheitsgefahren zu achten, die für den Arbeitsschutz zuständigen Stellen zu unterstützen und sich für die Durchführung gesundheitsfördernder Maßnahmen und des Arbeitsschutzes einzusetzen (vgl. LPVG § 64).

Rechte des Personalrates:

Mitwirkung – Mitbestimmung – Anhörung

Das (ge)wichtigste Recht des Personalrates ist das Recht auf Mitbestimmung. Maßnahmen, die der Mitbestimmung unterliegen, können im Regelfall nur dann von der Dienststelle durchgeführt werden, wenn der Personalrat zugestimmt hat. Kommt es zwischen dem Personalrat und der Bezirksregierung nicht zur Einigung, wird ein Stufenverfahren eingeleitet. Das heißt, dass die Angelegenheit zwischen dem Hauptpersonalrat und dem Ministerium für Schule und Bildung (MSB) verhandelt wird. Kommen auch Ministerium und Hauptpersonalrat zu keiner Einigung, so entscheidet eine unabhängige Einigungsstelle (uneingeschränkte Mitbestimmung) oder die Landesregierung nach einer Empfehlung der Einigungsstelle (modifizierte Mitbestimmung).

Die Möglichkeit der Mitwirkung stellt eine schwächere Beteiligungsform dar. Wenn eine Mitwirkung vorgeschrieben ist (z. B. bei einer Stellenausschreibung), bekommt der Personalrat die Vorschläge der Bezirksregierung vorgelegt, stimmt ihnen zu oder lehnt sie ab. Danach erfolgt eine Erörterung über diese Maßnahme, aber im Endeffekt trifft die Dienststelle die Entscheidung. Wie bei der Mitbestimmung kann zwar das Stufenverfahren (durch den Personal-

rat) eingeleitet werden, die letzte Entscheidung trifft jedoch die oberste Dienstbehörde, das Ministerium für Schule und Bildung.

Die Anhörung ist formal die schwächste Form der Beteiligung. Hierbei erhält der Personalrat die Möglichkeit, zu einer geplanten Maßnahme eine Stellungnahme abzugeben. Die Bezirksregierung entscheidet dann in Kenntnis dieser Stellungnahme. Der Personalrat kann so auf die Willensbildung der Dienststelle Einfluss nehmen, mehr aber auch nicht. Allerdings ist eine Maßnahme ungültig, wenn der Personalrat nicht beteiligt wurde – auch wenn es „nur“ eine Anhörung war.

Für das Zusammenwirken von Dienststelle (Bezirksregierung) und Personalvertretung (Personalrat) gilt der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Ziel ist es, das Wohl der Beschäftigten und die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben in eine sachgerechte Übereinstimmung zu bringen (vgl. LPVG § 2). Auf der Basis dieser rechtlichen Grundlage können auch bei Anhörungen und bei der Mitwirkung die Interessen der Kolleg:innen erfolgreich vertreten werden.

Wann sollten Sie sich an Ihren Personalrat wenden?

Bitte zögern Sie nicht, sich frühzeitig mit Ihrem Personalrat in Verbindung zu setzen, wenn Sie z. B. einen Konflikt in der Schule nicht mit Hilfe des Lehrerrates lösen können oder Zweifel an der Rechtmäßigkeit einer dienstlichen Anweisung Ihrer Schulleitung haben.

Hier eine Übersicht zu den Einflussmöglichkeiten und Handlungsspielräumen des Bezirkspersonalrates:

MITBESTIMMUNGSRECHT (vgl. LPVG § 72, § 74 (1)) u. a. bei

- Einstellung
- Beförderung
- Abordnung und Versetzung
- Kürzung der Anwärterbezüge
- ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber
- vorzeitige Versetzung in den Ruhestand
- Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus

Bei der **Mitbestimmung** kann eine Maßnahme nur mit Zustimmung des Personalrates durchgeführt werden. Kommt es zu keiner Einigung, wird die Maßnahme dem Ministerium und dem Hauptpersonalrat zur Entscheidung vorgelegt. Wird auch dort keine Einigung erzielt, entscheidet die Einigungsstelle über die Durchführung der Maßnahme.

MITWIRKUNGSRECHT (VGL. LPVG § 73) u. a. bei

- Stellenausschreibung
- Erhebung einer Disziplinarklage gegen einen Beamten

Bei der **Mitwirkung** muss der Personalrat rechtzeitig und umfassend informiert werden. Die Entscheidung trifft die Dienststelle. Die Einigungsstelle kann nicht eingeschaltet werden.

ANHÖRUNGSRECHT (VGL. LPVG § 75, § 74(2)) u. a. bei

- amtsärztliche Untersuchung
- Abmahnung
- Kündigung in der Probezeit
- außerordentliche Kündigung
- Aufhebungsvertrag

Bei der **Anhörung** informiert die Bezirksregierung den Personalrat über eine beabsichtigte Maßnahme und gibt ihm Gelegenheit zu einer Stellungnahme: bei einer Kündigung innerhalb von drei Tagen, bei einem Aufhebungsvertrag innerhalb von einer Woche.

Der Personalrat kann in der Regel nicht von sich aus tätig werden. Er kann sich für Sie einsetzen, wenn Sie ihn konkret um Unterstützung bitten. Der Personalrat berät Sie auch im Vorfeld präventiv, bevor Sie Anträge oder sonstige Schreiben an die Dienststelle richten.

Der Personalrat hat nur zeitlich begrenzte Handlungsmöglichkeiten. Bei einer Kündigung bleiben z. B. nur drei Tage Zeit für eine Stellungnahme, bei den anderen oben genannten Anlässen in der Regel 14 Tage. Bitte nehmen Sie daher umgehend Kontakt mit dem Personalrat auf, wenn Sie von etwaigen Maßnahmen betroffen sind.

Die Kontaktdaten aller Personalräte finden Sie nebenstehend jeweils auf der Homepage der Bezirksregierungen.

Detlef Sarrazin

Lehrer und Mitglied im Personalrat Berufskolleg bei der Bezirksregierung Köln
Bezirksverbandvorsitzender Köln

Arnsberg



Detmold



Düsseldorf



Köln



Münster



Personalrat – Interview

Was macht ein hauptamtlicher Personalrat eigentlich? Und wie kommt man zu so einem Amt? Ein Interview mit Heiko Majoreck.



Heiko Majoreck
Robert-Bosch-BK,
Duisburg



Für die Redaktion
Heike Haarhaus

Die vorsitzende Person des Bezirkspersonalrates Düsseldorf, Heiko Majoreck, wurde zur seinem Amt befragt:

1. Was sind die Aufgaben und Ziele des Personalrats für Berufskollegs in NRW?

Die Aufgaben des Personalrats – wobei man unterscheiden muss zwischen Haupt-, und Bezirkspersonalräte – sind durch das Landespersonalvertretungsgesetz NRW (LPVG) beschrieben. Der Hauptpersonalrat agiert auf MSB-Ebene, und die fünf Bezirkspersonalräte im Land arbeiten mit den jeweiligen Bezirksregierungen zusammen. Hier sind die Arbeitsschwerpunkte Einstellungen, Beförderungen/Höhergruppierungen, Versetzungen, Wiedereingliederung nach Erkrankung (BEM), Gleichstellung und natürlich generelle Unterstützung im Schulalltag.

2. Wie ist der Personalrat für Berufskollegs in NRW organisiert und wie wird er gewählt?

Die Personalräte werden für vier Jahre von

den Beschäftigten gewählt. Die nächsten Personalratswahlen stehen im Frühsommer 2024 an. Wählen kann man Vertretungen aus drei Listen. Neben dem vlbs/vlw gibt es noch zwei weitere Listen – eben die unserer Mitbewerber. Die Größe der jeweiligen Gremien richtet sich nach den Beschäftigtenzahlen. Im Bezirkspersonalrat in Düsseldorf z. B. vertreten 21 Personalräte die Beschäftigten. Jedes Personalratsmitglied in meinem Gremium ist zuständig für ca. drei (bis fünf) Berufskollegs. Hier nehmen sie unter anderem an Auswahlgesprächen für Neueinstellungen teil. Wenn Sie also wünschen, dass das Personalratsmitglied an Ihrer Schule auch Ihre vlbs-Interessen vertritt, vergessen Sie nicht zu wählen!

3. Warum sind Sie persönlich Personalrat geworden? Was war Ihre Motivation?

Ich habe schon immer meine Meinung vertreten. Das gereichte mir – wenn ich z. B. an mein Referendariat zurückdenke – nicht immer zum Vorteil. Nichtsdestoweniger bin ich hierdurch in den Fokus meiner Mit-

menschen geraten, die mich zum Klassensprecher, Schülersprecher, Lehrerrat, vlbs-Stadtverbandsvorsitzenden und eben auch zum Personalrat gewählt haben. Ich setze mich gerne für Menschen ein, denn ich bin gerechtigkeitsliebend und fair. Die Arbeit als Personalrat ist fordernd und nie langweilig. Es dauert natürlich, bis man sich die Anerkennung der handelnden Partner:innen in Schule und Bezirksregierung verdient hat. Aber seitdem erarbeiten wir immer gute und zugewandte Lösungen für die Menschen, die wir vertreten dürfen. Sind diese zufrieden, bin ich es auch.

4. Welche Herausforderungen und Probleme gibt es aktuell für die Lehrkräfte an den Berufskollegs in NRW? Was sind die meisten Meldungen?

Wie viel Platz haben Sie für mich vorgesehen in der nächsten Ausgabe? Ich könnte sicherlich das Heft füllen. Aktuelles Thema ist natürlich das „Handlungskonzept Unterrichtsversorgung“ (siehe QR-Code), was zu einer deutlichen Arbeitsverdichtung nicht nur bei uns im Personalrat geführt hat, sondern auch die Arbeitenden in den Bezirksregierungen über Maß belastet hat. Da eine voraussetzungslose Teilzeit so nicht mehr möglich ist, wird damit der Beruf der Lehrkraft nicht attraktiver: Denn gerade die Flexibilität der Arbeitszeit war in der Vergangenheit auch ein Entscheidungsgrund für junge Menschen in den öffentlichen Dienst zu gehen. Weiterhin fühlen sich die Schulen über-

fordert oder zumindest überrannt, wenn es z. B. um die plötzliche Umsetzung der Neuordnung der Praktika in den Anlagen A und B der APO-BK geht. Unsere Schulleitenden sowie die Lehrkräfte sind hoch engagiert und bestimmt keine Blockierer. Aber man sollte deren Expertise zuvor einholen, bevor einschneidende Neuerungen bereits geplante Stundenpläne und erprobte Konzepte an den Berufskollegs zunichte machen. Insgesamt brauchen wir bessere Arbeitsbedingungen für alle – Lehrkräfte und Schüler:innen. Verhältnisprävention ist hier das Stichwort*. Wenn gleich es Studien geben soll, die keine Zusammenhänge zwischen Lernerfolg und Klassengröße gibt, kann ich als erfahrene Lehrkraft nur feststellen, dass ich mit kleineren Gruppen bessere Ergebnisse hatte. Eine bessere Raumausstattung sowie eine bessere Medienausstattung beeinflussen den Lehrerfolg positiv!

5. Wie unterstützt der Personalrat für Berufskollegs in NRW die Lehrkräfte bei Fragen und Konflikten rund um das Arbeitsverhältnis, die Arbeitsbedingungen, die Bezahlung, die Fortbildung, die Gesundheit und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie?

Wie eingangs bereits angedeutet, sind wir für all diese Fragen ein guter Ansprechpartner. Wo Menschen zusammenarbeiten, da „menschelt“ es halt auch. Wir begleiten unsere Kolleg:innen daher gerne bei Dienstgesprächen oder verhandeln mit der Dienststelle bei Einstufungen für die

* Meint die ursächlichen Rahmenbedingungen wie die Gestaltung der Arbeits-/ Lebensbedingungen; im Gegensatz hierzu steht die Verhaltensprävention, die auf das eigene menschliche Verhalten abzielt.

t1p.de/pooqd



Handlungskonzept
Unterrichtsversorgung

LPVG
Landespersonal-
vertretungsgesetz

Anerkennung von Vorerfahrungen. Individuelle Beratungen erfolgen lösungsorientiert und vertraulich.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist immer auch Aufgabe der einzelnen Lehrerkonferenzen, da hier die Eckpunkte für das schuleigene Teilzeitkonzept verabschiedet werden. Sollte es hier Probleme geben, so stehen wir mit Rat zur Seite.

6. Wie arbeitet der Personalrat für Berufskollegs in NRW mit anderen Gremien und Organisationen zusammen, wie zum Beispiel dem Schulministerium, den Schulleitungen, der SV, den Elternvertretungen oder dem Lehrkräfteverband?

Der Hauptpersonalrat ist das zu beteiligende Gremium für das Ministerium. Der Bezirkspersonalrat arbeitet hauptsächlich mit den Beschäftigten zusammen. Hierzu gehören natürlich auch die Schulleitenden. Gerade in der guten Zusammenarbeit aller liegt die größte Chance für ein gutes Miteinander. Für Elternverbände oder die SV sind wir aus unserer Rolle heraus nicht der richtige Ansprechpartner.

Mit Lehrkräfteverbänden wie dem vlbs sind wir natürlich eng verknüpft. Ich bin im vlbs organisiert und profitiere von der Wissensbreite unserer Mitglieder, den Ausschüssen wie Arbeitskreisen. Ohne den vlbs und dessen Nominierung auf der Wahlliste, würde ich dieses Interview nicht führen.

7. Was sind die wichtigsten Anliegen und Forderungen des Personalrats für Berufskollegs in NRW an die Politik, die Verwaltung und die Öffentlichkeit?

Man muss immer seine Rolle im Blick haben. Der Personalrat definiert sich durch das LPVG. Die Politik machen die Verbände wie der vlbs und nicht die Personalräte. In unseren gemeinsamen Besprechungen mit dem Regierungspräsidenten sprechen wir über Belange der Beschäftigten, über Bearbeitungszeiten der Beihilfe, Sprechzeiten von Sachbearbeitungen usw.

8. Wie können sich die Lehrkräfte an den Berufskollegs in NRW an den Aktivitäten und Entscheidungen des Personalrats für Berufskollegs in NRW beteiligen und mit ihm in Kontakt treten?

Die Kontaktaufnahme kann einfach per Telefon, Brief, Mail oder auch persönlich erfolgen. Die jeweiligen Kontakt-Informationen bekommt man durch das Internet oder auch durch den Aushang in den Schulen. Einmal im Jahr ist der Bezirkspersonalrat sogar in Gänze auf der Personalversammlung des jeweiligen Bezirks anzutreffen: Sie sind herzlich willkommen.

9. Was kennzeichnet eine gute Personalversammlung? Anträge, vernünftige Gespräche

Dort resümieren wir unsere Jahres-Arbeit, entscheiden über Anträge, stehen Rede

Gleichstellung an Berufskollegs			
	Summe	Frauen	Männ
instellungen Laufbahngr. 2.2	149	83	66
instellungen OBAS	48	19	29
instellungen Referendariat	126	77	49
instellungen Laufbahngr. 2.1	20	12	8
eförderungen	258	146	112
EM-Verfahren	249	151	98



und Antwort. Und: Da die Dienststelle hier vertreten ist, kommt es zum Informationsaustausch aber auch zur Anhörung: Dies fördert Transparenz und den offenen Austausch zwischen den Beschäftigten und der Dienststelle. In der Personalversammlung können bestimmte Beschlüsse gefasst werden, die die Interessen der Lehrkräfte betreffen. Diese Beschlüsse können als Empfehlungen der Dienststelle dienen. Nicht zuletzt kommt man in den Kontakt mit Kolleg:innen anderer Berufskollegs, auch dies macht diesen Austausch wertvoll.

Herzlichen Dank für das Gespräch!

Heiko Majoreck
vorsitzende Person des Personalrates
Düsseldorf

Der Lehrerrat – Kein Vergnügungsausschuss

Ein gewähltes Schulmitwirkungsgrremium



Bettina Gude
vorsitzende Person
eines Lehrerrates an
einem Düsseldorfer
Berufskolleg

Noch immer scheint der Mythos, der Lehrerrat sei der Vergnügungsausschuss durch die Gänge von Berufskollegs zu geistern. Noch immer ist zu vernehmen, ja früher habe der Lehrerrat das Sommerfest und das Weihnachtsfest organisiert, warum denn nicht auch heute? Ja, warum eigentlich nicht? Die „Zeitwende“ fand langsam statt und kam leise auf den Socken daher. Mit der „allmählichen“ Übertragung von Dienstvorgesetzeneigenschaften auf die Schulleitung haben sich merklich die Aufgaben des Lehrerrates gewandelt – es sind nunmehr auch personalvertretungsrechtliche Zuständigkeiten auf sie übertragen worden.

Betrachten wir die Veränderungen in dem zeitlichen Ablauf: Bereits August 2008 wurden den Schulleitungen einige Dienstvorgesetztenaufgaben via Schulgesetz von dem Ministerium für Schule und Weiterbildung (MSW) NRW¹ übertragen. Korrelierend zu dieser Aufgabenerweiterung der Schulleitung wurden mit dem Gesetz zur Stärkung der Eigenverantwortung von Schulen (3. Schulrechtsänderungsgesetz vom 24. Juni 2008) die Kompetenzen des Lehrerrates neu justiert, denn zwei dieser übertragenen Dienstvorgesetztenaufgaben evozieren ein Be-

teiligungsrecht des Lehrerrates im Rahmen seiner allgemeinen Aufgaben und häufig geraten gerade diese Beteiligungsrechte im Schulalltag in Vergessenheit.

So ist bei der Auswahl von Teilnehmer:innen an Fortbildungsveranstaltungen gemäß § 59 Abs. 6 SchulG der Lehrerrat lt. § 69 Abs. 2 SchulG zu beteiligen. Ihm obliegt ein Unterrichts- und Anhörungsrecht, unabhängig von der personalvertretungsrechtlichen Beteiligung. Ebenso ist der Lehrerrat bei dem Abschluss befristeter Verträge zur Sicherung der Unterrichtsversorgung und zur Durchführung besonderer pädagogischer Aufgaben gemäß § 57 Abs. 5 i. V. m. § 69 Abs. 3 SchulG zu beteiligen. Die entsprechende Vorlage ist der vorsitzenden Person seitens der Schulleitung zuzustellen, wenn die Einstellung durch die Schulleitung erfolgt. Diese Beteiligung stellt eine Kann-Vorschrift dar. Die Bezirksregierung Düsseldorf legt Wert darauf, dass bei Vertretungsunterrichtsanträgen der Lehrerrat zu beteiligen ist. Die Übernahme zusätzlicher personalvertretungsrechtlicher Aufgaben seit dem August 2013 geht einher mit der Übertragung der erweiterten Dienstvorgesetzeneigenschaften für die Schulleitung ab dem Schuljahr

2013/2014 an den Berufskollegs.* In der Handreichung „Lehrerrat – Neue Aufgaben, Rechte und Pflichten“ hrsg. vom Ministerium für Schule und Weiterbildung in 2013 sind alle Aufgaben für den Lehrerrat zu entnehmen, die neu geregelt wurden. Mit dem Gesetz zur Anpassung und Bereinigung schulrechtlicher Vorschriften (15. Schulrechtsänderungsgesetz vom Mai 2020) wurde der Absatz 7 in § 69 SchulG eingefügt, der besagt, dass ein gewähltes Lehrerratsmitglied sein Amt während der Amtszeit niederlegen kann. Diese Änderung wurde seitens des MSB noch nicht in einer neu aufgelegten Handreichung aufgenommen.

Zusätzliche personalvertretungsrechtliche Aufgaben des Lehrerrates

Im Nachfolgenden wird aufgezeigt, welche zusätzlichen personalvertretungsrechtlichen Aufgaben sich für den Lehrerrat² seit dem August 2013 ergeben und entsprechend exemplarisch ausgeführt, wie die umfänglichen Schulmitwirkungsaufgaben, die sich aus dem § 69 SchulG NRW ergeben, im Schulalltag konkret umgesetzt werden könnten. Bei Entlassung einer verbeamteten Lehrkraft auf eigenen Antrag bzw. der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung oder durch Auflösungsvertrag (§ 33 Abs. 1 TV-L) oder einer Arbeitnehmerkündigung ist der Lehrerrat anzuhören (§ 74 Abs. 2 LPVG i. V. m. § 85 LPVG³). Bei der Anordnung, Genehmigung und Widerruf von Mehrarbeit (nicht ad-hoc Mehrarbeit) obliegt dem Lehrerrat ein Mitbestimmungsrecht (§ 72 Abs. 4 S. 1 Nr. 2 LPVG i. V. m. § 85 LPVG).

Unterschied zwischen Mitbestimmung und Anhörung

In beiden Fällen hat die Schulleitung der vorsitzenden Person des Lehrerrates die entsprechende Vorlage mit den notwendigen Unterlagen zukommen zu lassen. Bei einer mitbestimmungspflichtigen Maßnahme teilt der Lehrerrat der Schulleitung nach eingehender Prüfung der Unterlagen seine Entscheidung im Rahmen der Mitbestimmung in der dafür vorgesehenen Form gemäß LPVG mit. Ohne Zustimmung des Lehrerrates kann die Maßnahme vorerst nicht durchgeführt werden. Hingegen kann eine anhörungspflichtige Maßnahme (die schwächste Form der Beteiligung) auch ohne die Berücksichtigung der Einwenden des Lehrerrates durchgeführt werden. In beiden Fällen hat der Lehrerrat in einem gesetzlich vorgeschriebenen Zeitfenster (zwei-Wochen-Frist nach Zugang der Unterlagen) in einer Lehrerratssitzung über die Vorlage zu befinden und die Schulleitung über seinen Beschluss schriftlich zu informieren. Äußert sich der Lehrerrat nicht, tritt automatisch nach zwei Wochen die Zustimmungsfiktion ein und die Maßnahme kann durchgeführt werden.

Wie können die umfänglichen Schulmitwirkungsaufgaben im Schulalltag konkret umgesetzt werden?

Sowohl in dem Schulgesetz (§ 62 Abs. 1) als auch im LPVG (§ 2) wird die Bedeutung der vertrauensvollen Zusammenarbeit hervorgehoben. D.h., dass die Schulleitung vertrauensvoll mit dem Lehrerrat zusammenzuarbeiten hat. Die Ausgestaltung der vertrauensvollen Zusam-

*Siehe hierzu die Verordnung über beamtenrechtliche und disziplinarrechtliche Zuständigkeiten im Geschäftsbereich für den Schulbereich in Nordrhein-Westfalen und den Zuständigkeiten der Schulleitungen bei Personalangelegenheiten bei tarifbeschäftigten Lehrkräften.

t1p.de/h7g90



PDF Handreichung-
Lehrerrat

menarbeit wird vor Ort an den Berufskollegs durch die handelnden Personen gelebt. Beispielsweise: Wie rechtzeitig wird der Lehrerrat im Vorfeld über Maßnahmen oder Veränderungen eingebunden, um sich selbst eine Meinung bilden zu können, um im Anschluss die Schulleitung zu beraten? Darüber hinaus gibt es viele unterschiedliche Perspektiven einzubeziehen und auszutarieren: Es sind grundsätzlich die normativen Regelungen⁴ zu berücksichtigen, im Blick sollte auch die Schulentwicklung und die Verbesserung der Unterrichtsqualität sein und ebenso gilt es, die Belange der Kolleg:innen im Auge zu behalten, schulische Stressfaktoren zu minimieren und ggf. ist Rücksprache mit der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen zu halten.

Der Lehrerrat kann seinerseits die Schulleitung auf mögliche Veränderungsoptionen hinweisen, um Prozesse im Schulalltag zu optimieren. Die schulhalbjährliche gemeinschaftliche Besprechung⁵ aller Lehrerratsmitglieder mit der Schulleitung ist seitens des Gesetzes inhaltlich offengehalten und kann von beiden Seiten aktiv gestaltet werden, je nach den Belangen des einzelnen Berufskollegs. Die gemeinschaftliche Besprechung bedeutet jedoch für jedes Lehrerratsmitglied eine fundierte Vorbereitung des Gespräches mit klaren Zielvorstellungen. In Düsseldorf haben die Lehrerräte der Berufskollegs bereits vor einigen Jahren ein Netzwerk gegründet. Es finden im Jahr mehrere Treffen in unserer Freizeit statt, um sich über Neuerungen auszutauschen, sich einander zu unterstützen und Informationen weiterzuleiten, nach dem Motto, das Rad muss nicht immer neu erfunden werden.

Zu unseren Netzwerktreffen werden auch die zuständigen Bezirkspersonalräte eingeladen, damit wir Lehrerratsmitglieder persönlich über aktuelle Neuerungen informiert werden, wie z. B. die Umsetzung des Handlungskonzeptes zur Unterrichtsversorgung an den Düsseldorfer Berufskollegs.

Die Teilnahme an den jährlichen Personalversammlungen ist für die Mitglieder dieses Netzwerkes selbstverständlich und häufig reicht das Netzwerk Anträge auf der Personalversammlung ein. Die Teilnahme an dieser eignet sich auch bestens, um mit dem für unsere Berufskollegs zuständigen Bezirkspersonalratsmitglieder ins Gespräch zu kommen.

Erstmalig hat der Lehrerrat an meinem Berufskolleg die Vertrauensperson für schwerbehinderte Kolleg:innen zu einer Sitzung eingeladen, um von ihr – im persönlichen Gespräch – mehr über ihre Aufgaben zu erfahren und, um die Zusammenarbeit perspektivisch zu stärken. Mit der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen (AfG) hat sich im Laufe der Jahre eine Zusammenarbeit entwickelt; sie kann die Teilnahme an Lehrerratssitzungen zu ausgewählten Tagesordnungspunkten sowie die Einbeziehung der AfG an den gemeinschaftlichen Besprechungen beinhalten. Neben dem Recht auf umfassende Informationen durch die Schulleitung haben Lehrerräte auch das Recht auf Anhörung. Dieses Recht nutzen wir, um die Schulleitung bei Vorbereitung auf das neue Schuljahr, wie z. B. bei der Einsatzplanung der Kolleg:innen im neuen Schuljahr sowie bei der Erstellung von Stundenplänen zu beraten.

Lehrerrat – Kollegium

Eine nicht zu unterschätzende Aufgabe ist, dass die Kolleg:innen sich von dem Lehrerrat bzw. einzelnen Mitgliedern des Lehrerrates beraten lassen, denn der Lehrerrat wird nicht von Amtswegen aktiv, sondern immer nur in seiner Funktion als Vermittler. Der Lehrerrat fungiert also als Interessenvertretung der Kolleg:innen und vermittelt bei Bedarf mit der Schulleitung. Bei Dienstgesprächen, zu der eine Lehrkraft von der Schulleitung eingeladen wird, kann ein Lehrerratsmitglied als Begleitung auf Wunsch der Lehrkraft beiwohnen. Wichtig für die Interessenwahrnehmung ist die Wahrung der Vertraulichkeit auch über die eigene Amtszeit hinaus. Gespräche sind immer vertrauensvoll zu behandeln.

Woher weiß unser Kollegium, was wir tun?

Zu dem in dem Schulgesetz vorgeschriebenen jährlichen Rechenschaftsbericht auf einer Lehrerkonferenz können sich die Kolleg:innen auf unserer Intranet-Seite über ihren Lehrerrat informieren. Über aktuelle Informationen berichten wir in unregelmäßigen Abständen in einem digitalen Lehrerrats-Info das Kollegium.

Entlastung für die Lehrerratsarbeit?

Für all diese umfänglichen Aufgaben sollen die Mitglieder des Lehrerrats von der Unterrichtsverpflichtung angemessen entlastet werden, und zwar nach der Verordnung zur Ausführung des § 93 Abs. 2 Schulgesetz. Die Lehrerkonferenz

wird sicherlich dafür votieren, ihr gewähltes Schulmitwirkungs-gremium für diese Tätigkeit von der Unterrichtsverpflichtung zu entlasten. (Grundsätzen für die Verteilung der Sonderaufgaben auf Vorschlag der Schulleitung). Es obliegt jedoch auch nach der normativen Vorgabe der Schulleitung, zu entscheiden, welche Höhe als angemessen anzusehen ist.

Wie können sich die Mitglieder eines Lehrerrates für ihre Aufgaben fit machen?

Um all diese Aufgaben wahrnehmen zu können, steht allen Lehrerräten das Recht auf Fortbildung zu, um diesen umfänglichen Aufgaben kompetent nachzukommen.

Ich will im Lehrerrat mitarbeiten?

Der Lehrerrat ist ein gewähltes Schulmitwirkungs-gremium ohne ein politisches Mandat. In vielen Berufskollegs stehen nach Ablauf der vierjährigen Amtszeit nach den Sommerferien 2024 Lehrerratswahlen gem. § 69 Abs. 1 SchulG an. An unserem Berufskolleg wird weit im Vorfeld (auf der Lehrerkonferenz Anfang des neuen Jahres, in dem die Wahl stattfindet) ein Wahlvorstand gewählt, der die Lehrerratswahl durchführt. Als sinnvoll hat sich erwiesen, dass die Lehrerkonferenz über eine Wahlordnung befindet, in der festgehalten wird, nach welchem Modus die Wahl der Ersatzvertreter:innen erfolgen soll.

Der Lehrerrat – ein gewähltes Schulmitwirkungsgremium mit personalvertretungsrechtlichen Aufgaben

Die Übertragung von Dienstvorgesetzteneigenschaften auf die Schulleitung beginnend seit 2008 impliziert ein neues Verständnis von den Aufgaben eines Lehrerrates.

Die normativen Regelungen bestimmen den Handlungsradius und die Kompetenzen eines Lehrerrates. Hingegen beeinflusst die Ausgestaltung der vertrauensvollen Zusammenarbeit und die gegenseitige Wertschätzung der handelnden Personen vor Ort in einem nicht unerheblichen Umfang die Schulentwicklung an einem Berufskolleg.

Bettina Gude

vorsitzende Person eines Lehrerrates
an einem Düsseldorfer Berufskolleg

- 1 Seit 2017 wird das MSW als Ministerin für Schule und Bildung (MSB) des Landes Nordrhein-Westfalen bezeichnet
- 2 In meinen weiteren Ausführungen beziehe ich mich ausschließlich auf den § 4 Abs. 1 der Zuständigkeitsverordnung Schulbereich Nordrhein-Westfalen – ZustVO Schule NRW, in der Fassung vom 23.08.2018) <https://t1p.de/ns67j>. D. h. der Schulleitung wurden gem. dieser Verordnung die erweiterten Dienstvorgesetzteneigenschaften (obligatorisch) übertragen; auf den § 4 Abs. 2 (Dienstvorgesetzteneigenschaften auf Antrag) gehe ich in meinen weiteren Ausführungen nicht ein.
- 3 LPVG = Landespersonalvertretungsgesetz NRW
- 4 Neben den Gesetzen (wie z. B. dem Schulgesetz), Erlassen, Verordnungen (wie z. B. die APO-BK) sind die Konferenzbeschlüsse des Berufskollegs zu berücksichtigen.
- 5 (§ 69 Abs. 4 SchulG in Verbindung mit §§ 63, 85 Abs. 4 LPVG)



Wir für Sie – im Austausch mit dem dbb-Vorsitzenden Roland Staude

Hauptvorstandssitzung in Paderborn am 23. September 2023



Frank Hoppen
Pressesprecher

Am Samstag, dem 23.09.2023 fand in Paderborn die dritte Hauptvorstandssitzung des vlbs in diesem Jahr statt. Der Einladung folgend hatte Roland Staude, 1. Vorsitzender des DBB NRW, den Auftakt der Veranstaltung gemacht und wies u.a. auf die prekäre Haushaltslage des Landes NRW hin. Vor diesem Hintergrund sei in der kommenden Einkommensrunde von langatmigen Verhandlungen auszugehen. Selbst wenn es auf TdL-Ebene zu einer passablen Einigung käme, wäre ein Übertrag auf die Besoldungs- und Versorgungsempfänger des Landes kein Selbstläufer, führte Roland Staude aus. Angesichts von über 20.000 Leerstellen in der öffentlichen Verwaltung ist es nicht nachvollziehbar, warum das Land Dinge wie das Jobrad oder eine Subventionierung des 49€-Tickets zur Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes nicht umsetze. Die im Zukunftsvertrag der Koalition angekündigte Modernisierungsoffensive des öffentlichen Dienstes sollte in solchen Punkten eine gewisse Flexibilität voraussetzen, jedoch verweist das Land NRW auf fehlende Rechtsgrundlagen und tarifliche Einigungen. Diese Forderungen müssen Bestandteil der kommenden Tarifrunde sein, so Roland Staude. Auch zum Abstandsgebot und zur amtsangemessenen

Alimentierung nahm Roland Staude auf Frage von Michael Suermann (vlbs-Landesvorsitzender) Stellung. Ob nach Einführung des Bürgergeldes und der damit verbundenen Erhöhung des Grundsicherungsniveaus, gekoppelt mit der Inflation, das Abstandsgebot einer verfassungsrechtlichen Überprüfung standhalte, ist fragwürdig. Das Land sollte die 85.000 Besoldungswidersprüche in diesem Zusammenhang ernst nehmen und zur geübten Praxis der Ruhendstellung beim Widerspruch zurückkehren, ansonsten kündigte sich eine drohende Klagewelle an.

Finanzminister Dr. Optendrenk sieht aufgrund der Besoldungsanpassung 2022 und der Neustrukturierung und Erhöhung der Familienzuschläge keine Notwendigkeit der Ruhendstellung der Widersprüche, so Staude. Auf den DBB kämen, bei Durchführung dieser Verwaltungspraxis, immense Kosten für Rechtsschutzverfahren zu.

Lesen Sie hierzu weiter auf Seite 48 – das ausführliche Interview mit Roland Staude.

Frank Hoppen
Pressesprecher





Mahnwachen in NRW. Der vlbs im Dialog mit dem bildungspolitischen Sprecher Jochen Ott (SPD).



**ZEIGEN SIE FLAGGE:
ZUSAMMEN FÜR STARKE
BERUFSSKOLLEGS!**





Interview Roland Staude

Wie laufen eigentlich Tarifverhandlungen ab? Und was passiert, wenn es zu keiner Einigung kommt? Roland Staude, Vorsitzender des dbb NRW stellt sich den Fragen der Redaktion.



Roland Staude
dbb-Landesvorsitzender

Herr Staude, vielen Dank für die Möglichkeit, ein Interview mit Ihnen zu führen.

bbw Herr Staude, was ist Ihre Aufgabe innerhalb des DBB? Wie lange sind Sie bereits in Ihrer Position? Was waren bisher Ihre größten Erfolge, bzw. Ihre ernüchterndsten Niederlagen?

Staude Ich bin seit 2014 der 1. Vorsitzende des DBB NRW Beamtenbund und Tarifunion. Erfolge und Enttäuschungen gehören zur täglichen Gewerkschaftsarbeit. Deshalb finde ich persönlich den Satz von Martin Luther so zielführend: „Wer einen Misserfolg nur als kleinen Umweg betrachtet, verliert nie sein Ziel aus den Augen.“

Tarifkonflikt

bbw Der DBB fordert 10,5% Erhöhung aber mindestens 500€. Die Besoldung der Beamt:innen in der untersten Besoldungsgruppe muss um mindestens 15% über der Höhe der Grundversicherung für Arbeitslose liegen. Das Bürgergeld wird im nächsten Jahr um 12% steigen. D.h. schon in der Forderung von 10,5% wird dieser gesetzmäßig fixierte Grundsatz korrumpiert.

Oder haben wir da etwas falsch verstanden?

Staude Wir befinden uns jetzt in den Tarifverhandlungen. Durch die Mindestforderung von 500€ wäre dies bei den unteren Einkommen eine deutlich höhere Erhöhung als die Forderung von 10,5%. Bei den sich anschließenden Besoldungsgesprächen geht es dann u.a. um eine systemgerechte Übertragung des Tarifergebnisses auf den Besoldungs- und Versorgungsbereich. In dieser Phase spielen dann die 2015 vom Bundesverfassungsgericht entwickelten Parameter zu einer amtsangemessenen Alimentation eine entscheidende Rolle. Letztendlich beschließt hierüber dann der Landtag.

bbw Auch die Renten der Deutschen Rentenversicherung orientieren sich an der Entwicklung der Bruttolöhne in Deutschland. Die Besoldung ist an die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung und den damit einhergehenden Lebensstandard gekoppelt. Die Renten werden bis 2024 in den dann letzten 5 Jahren um ca. 24% gestiegen sein. Legen wir diesen Sachverhalt zugrunde, müsste die Besoldung in NRW, – um mithalten zu können –, ein Plus in der aktuellen Tarifrunde von 13% samt Übernahme für die



Ulrich Kirschbaum
vlbs-Redaktionsmitglied

Beamt:innenschaft aushandeln. Wir wissen, dass das nicht passieren wird, da die Forderungen bei nur 10,5% liegen. Warum ist die Forderung so gering angesetzt?

Staude Wir sind aus unterschiedlichsten Gründen gut beraten, die Renten und die Versorgung als unterschiedliche und getrennte Versorgungssysteme zu betrachten. Besoldung und Versorgung sind eine Einheit und bilden die Lebensphase der Beamt:innen im aktiven und passiven Dienst als Einheit ab. Deshalb ist es hier unsere Hauptaufgabe, keine Differenzierung zuzulassen.

Verfahren und Schlichtung

bbw Herr Staude, könnten Sie uns bitte einen kurzen Einblick in das Prozedere der Tarifverhandlungen geben und wie diese konkret ablaufen?

Staude Für die Tarifrunde der Länder wurden drei Verhandlungsrunden vereinbart. Die erste findet am 26.10.2023 statt. Die zweite vom 02. – 03.11.2023 und die dritte vom 07.12. bis 09.12.2023. Der dbb Beamtenbund und Tarifunion (dbb) und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) vertreten die Arbeitnehmer:innenseite. Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) vertritt die Arbeitgeberseite.

bbw Welchen Stellenwert hat hier die Lehrkräftebesoldung?

Staude Die Besoldungsfragen werden erst im Rahmen der Besoldungsgespräche virulent.

Das Thema einer Entgeltordnung für Lehrkräfte wird durch die Lehrgewerkschaften im dbb in die Bundestarifkommission transportiert.

bbw Wir führen dieses Interview vor der ersten Verhandlungsrunde am 26. Oktober 2023. Die Erfahrung sagt uns, dass die Arbeitgeber:innenseite der Länder in dieser – und auch in der nächsten – Verhandlungsrunde kein Angebot auf dem Tisch liegen haben. Was aber, wenn auch in der letzten Verhandlungsrunde am 8. Dezember 2023 keine Einigung erfolgt?

Staude Aus der Erfahrung heraus wird es ein Angebot in dieser Zeit geben. Fraglich ist nur, ob dies dann auch die Zustimmung der Arbeitnehmer:innenseite finden wird. Tarifpolitik ist Machtpolitik: Deshalb müssen wir auch bei unseren Aktionen in Nordrhein-Westfalen einen hohen Mobilisierungsgrad erreichen. Falls es keine Einigung gibt, dann wird es zum Arbeitskampf kommen. Zudem sind neue Verhandlungstermine zu vereinbaren.

bbw Eine Schlichtung ist nicht vorgesehen. Tatsächlich ist der Erfolg des Tarifiergebnisses im TV-ÖD der finalen Schlichtung zu verdanken. Wie kommt es dazu, dass für die Tarifrunde im TV-L keine Schlichtung vorgesehen ist? Was passiert nach der letzten Verhandlungsrunde ohne Einigung und ohne Möglichkeit der Schlichtung?

Staude Es gab mal eine Schlichtungsvereinbarung. Diese wurde aber seitens der Arbeitsgeber bereits vor Jahren gekündigt. Dann wird es zum Arbeitskampf kommen.

Einsprüche, Ruhendstellung und Musterklagen

bbw *Der NRW-Finanzminister Dr. Marcus Op- tendrenk (CDU) beabsichtigt, die Möglichkeit der Musterklage zu blockieren, indem er die Ruhendstellung von Einsprüchen gegen die Alimentation durch die Beamt:innenschaft in NRW ablehnen will. Wenn die Blockade der Musterklage tatsächlich so umgesetzt würde, welche Konsequenzen hätte das für die verbeamteten Kolleg:innen?*

Stauder Dieser Sachverhalt betrifft erst einmal das Jahr 2022. Die Konsequenz wäre, dass das Land die vorliegenden Widersprüche und Anträge bescheiden würde. Hiergegen gibt es nur noch die rechtliche Möglichkeit der unmittelbaren Klageerhebung.

bbw *Ein Fluten der zuständigen Gerichte durch Einzelklagen der Lehrkräfte würde bedeuten, dass die Gerichte, die wegen Personalmangels ohnehin schon am absoluten Limit arbeiten, noch mehr mit Arbeit überschwemmt würden. Kalkuliert der Finanzminister so etwas absichtlich mit ein?*

Stauder Das müssen Sie schon den Finanzminister fragen. Wir haben uns immer dafür eingesetzt und tun dies auch weiterhin auf allen Kommunikationswegen und -ebenen, den bislang eingeschlagenen Weg der Ruhendstellung nicht zu verlassen.

bbw *Gäbe es bei Einzelklagen noch Rechtsschutz durch den dbb?*

Stauder Bei ca. 85.000 vorliegenden Widersprüchen und Anträgen ist dies finanziell nicht machbar. Darüber haben wir aber bereits im Vorfeld ausführlich informiert.

bbw *Sollten Kolleg:innen eine private (Dienst-) Rechtsschutzversicherung abschließen?*

Stauder Bisher hatten wir hier immer ein abgestimmtes Verfahren mit der Landesregierung. Ein abschließendes Gespräch – auch zu den Berechnungen seitens des Finanzministeriums – steht hierzu noch aus.

bbw *Könnten Kolleg:innen sich dann zu Sammelklagen zusammenschließen?*

Stauder Das öffentliche Recht sieht keine Sammelklage vor.

Keine Schlichtung, keine Musterklage, "umschiffes" Abstandsgebot!

bbw *Wenn wir ehrlich sind, werden die Beamt:innen in den Ländern nach "Kassenlage" der jeweiligen Finanzminister:innen besoldet, während diese Entwicklung immer dramatischer wird. Würden Sie folgender Aussage zustimmen: "Das Alimentationsprinzip in den Ländern wird durch klärungsbedürftige Rechtsfragen der jeweiligen Landesregierung ausgehöhlt!"*

Stauder Die Landesregierungen legen eine besondere Kreativität an den Tag. Unterschiedliche Rechtspositionen können nur gerichtlich geklärt werden. Deshalb müssen wir einvernehmlich hierzu wieder Regelungen treffen.

Föderalismusreform im Besoldungsbereich gescheitert?

bbw Wie bewerten Sie die Föderalismusreform aus dem Jahr 2006 hinsichtlich der immer unterschiedlicheren Besoldungen in den Ländern und dem Abstand zur Besoldung im TVÖD?

Staude Seit der Föderalismusreform 2006 ist ein Flickenteppich im Bereich der Besoldung und Versorgung entstanden. Die Länder sind diesbezüglich untereinander kaum noch vergleichbar.

bbw Sind die Landesbeamt:innen im Vergleich zu Bundesbeamt:innen die Beamt:innen zweiter Klasse?

Staude Es gibt Bereiche, da steht NRW durch die Umsetzung der Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichtes von 2020 wesentlich besser da. Leider stehen einige zusätzliche Zusagen diesbezüglich noch aus. Dies betrifft beispielsweise den Zeitraum vor 2022, für die noch eine Umsetzung der Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts zugesagt aber noch nicht umgesetzt worden ist. Der Bund trifft derzeit auch Umsetzungsentscheidungen, die verfassungsmäßige Bedenken auslösen.

bbw Das Bundesverfassungsgericht hat mit den Beschlüssen vom 4. Mai 2020 wesentliche Strukturelemente der aktuellen Beamt:innen- und Richter:innenbesoldung für verfassungswidrig erklärt. Der Richterbund hat daraufhin im Jahr 2021 zehn Leitsätze (siehe QR-Code) zur Neuordnung der Besoldung in den Ländern

formuliert. Der **v/lbs** kann diese Leitsätze 1:1 mit ein paar Wortänderungen (aus „Recht“ mache „Bildung“, aus „Staatsanwälte“ mache „Lehrkräfte“ etc.) übernehmen. Wie steht der dbb zu diesen Leitsätzen, deren zentraler Ansatz eine Homogenisierung der Besoldungssituationen in Bund, Kommunen und Ländern ist?

Staude Der Richterbund verfolgt eine andere Zielrichtung. Der Richterbund In NRW fordert eine pauschale Erhöhung von 1.000 Euro pro Besoldungsstufe.

bbw Macht der dbb sich diese Leitsätze zu eigen?

Staude Unsere Forderungen ergeben sich klar aus den Konkretisierungen der Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichtes von 2015 und 2020. Dies entspricht auch der Antragslage unserer Gewerkschaftstage.

bbw Welche Macht (welchen Einfluss?) hat der dbb überhaupt, diese Ziele umzusetzen?

Staude Im Rahmen der Modernisierungsoffensive ist das Besoldungs- und Versorgungsthema auf der Agenda. Es besteht aber Einvernehmen darüber, dass dies erst nach der Einkommensrunde ein Thema ist. Im Grunde genommen brauchen wir eine komplette Besoldungs- und Versorgungsreform. An diesen Gesprächen ist übrigens auch der Richterbund beteiligt.

Wertschätzung, Reputation, Bild der Beamtenschaft in der Öffentlichkeit

t1p.de/x72bd



bbw Die öffentliche Wahrnehmung der Beamt:innen wird mit einem massiven Kommunikationsdruck und völlig falsch durch die Boulevard-Presse geprägt. Immense Besoldungs- und Pensionszuwächse wurden da im Nachgang zu den TVÖD-Verhandlungen „plakatiert“. Sie und wir wissen natürlich, dass dies nur eine kleine Gruppe der Beamt:innen im Bund ab B-Besoldung betrifft. Das weiß aber nicht der „Stammtisch“. Was tun? Die Meinungshoheit weiter dem Boulevard überlassen oder durchaus mal gegensteuern?

Staudé Wir werden die Situation auch nach den Tarifverhandlungen im Länderbereich bekommen. Wir als DBB NRW haben hierzu schon einiges in der Pipeline. Jede Fachgewerkschaft ist hier aber auch gefordert. Ich persönlich nehme fast jede Einladung an, um darüber zu diskutieren. Mir macht es auch Spaß diese Diskussionen zu führen, da die „Informationsdefizite“ enorm sind.

Risiko Rechtsruck

bbw Zum Ende ein paar Vorbemerkungen, bevor wir zur politischsten aller Fragen kommen: Lehrer:innen und Polizist:innen stellen die größten verbeamteten Personalkohorten in den Ländern dar. Gleichzeitig sind es genau die Personalkohorten, die am massivsten mit den Problemen der Migration und Flucht konfrontiert sind und eine nicht zu vernachlässigende Wähler:innenschaft bei den nächsten Landtagswahlen 2027 in NRW darstellen. Die ehemalige Ministerpräsidentin Hannelore Kraft samt Finanzmeister Norbert Walter-Borjans sind auch wegen Ihrer

beabsichtigten und teilweise umgesetzten Einschnitte bei der Besoldungsanpassung im Jahr 2013 (Normenkontrollverfahren durch CDU und FDP) in 2017 abgewählt worden. Dieses Szenario könnte sich 2027 wiederholen, allerdings hat sich die Parteienlandschaft verändert:

Sehen Sie die Möglichkeit eines Rechtsrucks im Öffentlichen Dienst und in der Beamt:innen-schaft des Landes NRW bei den nächsten Landtagswahlen, wenn die Tarifrunde bzw. die Besoldungsanpassung für die Beschäftigten enttäuschend verlaufen?

Staudé Erstmal sollten wir bei der erwähnten Problemlage nicht die Beschäftigten der Kommunen vergessen, die hier ebenfalls einen entscheidenden Beitrag leisten. Der öffentliche Dienst ist der Garant unseres demokratischen Staatswesens und er beweist dies täglich. Der öffentliche Dienst ist sich seiner Verantwortung um die Funktionsfähigkeit des Staates bewusst. Wir als DBB NRW werden deshalb auch im Vorfeld der Landtagswahlen mit allen demokratischen Parteien in NRW wieder Veranstaltungen durchführen, um den Stellenwert des öffentlichen Dienstes klar zu definieren. Letztendlich hat auch eine adäquate Bezahlung etwas mit Wertschätzung zu tun.

bbw Es scheint in der Politik, auf Bundes- und Landesebene eine immer geringere Mitbestimmung von Verbänden und Gewerkschaften zu geben, wie kommt es Ihrer Einschätzung dazu?

Staudé Das kann ich in Nordrhein-Westfalen nicht bestätigen. Wir diskutieren eher über den Weg, ob bestimmte Themen im dialogorientier-

ten Verfahren oder im gesetzgeberischen Verfahren auf den Weg gebracht werden.

bbw *Wohin wird eine immer geringer werdende Mitbestimmung von Verbänden führen?*

Staude Wenn dies der Fall wäre, dann würde der Sachverstand bei der Meinungsbildung fehlen.

bbw *Für wie realistisch halten Sie die Forderungen in der Umsetzung für Lehrkräfte im Hinblick auch auf eine Attraktivitätssteigerung für potenzielle Bewerber:innen?*

Staude Monetäre Elemente haben immer auch etwas mit der Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu tun. Hier spielt es dann auch eine Rolle, wie Politik mit den Versorgungsempfänger:innen umgeht. Alles andere als eine echte 1:1-Übertragung des Tarifergebnisses auf den Besoldungs- und Versorgungsbereich hätte negative Auswirkungen auf die Attraktivität.

bbw *Herr Staude, als Gast unserer Hauptvorstandssitzung in Paderborn formulierten Sie kurz den Gedanken, der dbb müsse eventuell doch politischer werden. Uns beschlich das Gefühl, dass Sie ähnlich denken wie wir, nämlich dass die Politik der Beamtenschaft "untreu" wird. Was wird ein politischerer dbb in Zukunft dagegen tun?*

Staude Letztendlich geht es darum, das Berufsbeamtentum in die Zeit zu stellen. Wer das Berufsbeamtentum beseitigen will, der will auch einen anderen Staat. Deshalb habe ich auch

wenig Verständnis für diejenigen, die das Berufsbeamtentum zur Disposition stellen und eine Entscheidung auf der europäischen Ebene anstreben. Um dies zu verhindern, brauchen wir klare politische Bekenntnisse.

bbw *Herr Staude, wir danken Ihnen für Ihre Offenheit, für Ihren Einsatz zum Wohle der NRW-Landesbeamt:innenschaft und wünschen Ihnen weiterhin ein dickes Fell in den anstehenden Auseinandersetzungen.*

Roland Staude
dbb-Vorsitzender

Streiks – Demonstrationen – Protestkundgebungen: Tarifverhandlungen ohne Streikrecht sind nicht mehr als „kollektives Betteln“



Dorothee Hartmann
Stellv. Personalrats-
vorsitzende in Köln

Tarifverhandlungen ohne Streikrecht sind nicht mehr als „kollektives Betteln“ hat das Bundesarbeitsgericht 1980 in einem wegweisenden Urteil festgestellt. Am 26. Oktober haben die Tarifverhandlungen für die rund 1,1 Millionen Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder begonnen, und damit auch für die tarifbeschäftigten Lehrkräfte und pädagogischen Mitarbeiter:innen an unseren Schulen.

Die Gewerkschaften fordern eine Gehaltserhöhung von 10,5 Prozent, mindestens jedoch 500 €, bei einer Laufzeit von 12 Monaten. Das Verhandlungsergebnis soll zeitnah auf Beamt:innen und Versorgungsempfänger:innen übertragen werden. Roland Staude, Landesvorsitzender des DBB NRW, geht angesichts der angespannten Haushaltslage der Länder von schwierigen Verhandlungen aus. Bis zum 9. Dezember sind drei Verhandlungsrunden geplant. Wenn notwendig, wird der DBB die Tarifbeschäftigten im Landesdienst zu Warnstreiks, Demonstrationen und Protestkundgebungen aufrufen.



Detlef Sarrazin
Personalratsvorsitzen-
der in Köln

Welche Arbeitskämpfungsmittel sind erlaubt? ¹

Das Streikrecht ist das stärkste Mittel, um Tarifforderungen durchzusetzen. Die Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik stellt keine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten dar. Streikende Kolleg:innen müssen daher keine „Maßregelungen“ wie Abmahnung oder Kündigung befürchten. Gesetzlich ist nicht geregelt, mit welchen Mitteln ein Arbeitskampf durchgeführt werden darf. Orientierung bietet die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte und des Bundesverfassungsgerichts, die wir Ihnen in diesem Beitrag vorstellen.

Dürfen tarifbeschäftigte Lehrkräfte und pädagogische Mitarbeiter:innen streiken? ²

Ja! Das Recht, sich an einem Streik zu beteiligen, ist als Grundrecht im Grundgesetz verankert. Die Teilnahme an einem Streik ist zulässig, wenn eine tariffähige Gewerkschaft zum Streik aufruft. Der Streikaufruf erfolgt in der Regel erst dann, wenn die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL), das heißt die Arbeitgeberseite, Verhandlungen abgelehnt hat oder die Verhandlungen gescheitert sind. Zeitlich befristete Warnstreiks

können auch während der laufenden Tarifverhandlungen durchgeführt werden, um den Forderungen der Verbände und Gewerkschaften Nachdruck zu verleihen. Der vlbs ist als Fachverband im DBB Beamtenbund und Tarifunion organisiert und damit tariffähig. Übrigens: Die Schutzgemeinschaft, deren Vertreter bei Personalversammlungen oft vollmundige Forderungen stellen, sitzt mangels Tariffähigkeit nicht mit am Verhandlungstisch und hat keinen Einfluss auf das Verhandlungsergebnis!

Dürfen verbeamtete Lehrkräfte streiken?³

Nein! Das Grundrecht der Koalitionsfreiheit schützt auch verbeamtete Lehrkräfte, wird aber durch die „hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums“ beschränkt. Zu diesen gehören der Grundsatz der Gesetzesbindung der Besoldung, die Treuepflicht und die amtsangemessene Alimentation. Besoldung und Arbeitsbedingungen für Beamt:innen werden durch Gesetze festgelegt. Streikmaßnahmen würden sich daher gegen den Staat als Gesetzgeber richten. Ihm gegenüber haben Beamt:innen eine Treuepflicht, die sicherstellen soll, dass der Staat in Krisensituationen handlungsfähig bleibt. Im Gegenzug erhalten sie eine amtsangemessene Alimentation, die sie im Konfliktfall vor Gericht einklagen können. Im September 2021 wurde zum Beispiel das „Gesetz zur Anpassung der Alimentation kinderreicher Familien [...]“ beschlossen. Damit setzte das Land NRW die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts zur amtsangemessenen Besoldung von Beamt:innen mit drei oder mehr Kindern um, das im Mai 2020 die Höhe der bisherigen Zuschläge als zu nied-

rig kritisiert hatte. Der vlbs hatte seinen Mitgliedern Musterschreiben zur Verfügung gestellt, mit denen sie ihren Anspruch auf Nachzahlung geltend machen konnten. Das Streikverbot für Beamt:innen wurde durch das Bundesverfassungsgericht im Jahr 2018 betätigt. Dagegen hat die GEW vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte geklagt. Die Entscheidung steht noch aus. Sie könnte zur Folge haben, dass verbeamtete Lehrkräfte das Streikrecht erhalten – aber auch, dass Lehrkräfte nicht mehr verbeamtet werden. In ihrer Freizeit dürfen Beamt:innen selbstverständlich an Demonstrationen und Protestkundgebungen teilnehmen.

Sollen Beamt:innen aus Solidarität an Demonstrationen und Protestkundgebungen teilnehmen?⁴

Ja! Das Demonstrationsrecht ist ebenso wie das Koalitionsrecht im Grundgesetz garantiert. Das Koalitionsrecht gilt ausdrücklich auch für verbeamtete Lehrkräfte. Beamt:innen haben das Recht, sich in Gewerkschaften und Verbänden zusammenzuschließen. Sie dürfen wegen einer Betätigung für ihre Gewerkschaft oder ihren Berufsverband nicht dienstlich gemäßigelt oder benachteiligt werden. Daher können sie selbstverständlich in ihrer Freizeit an Demonstrationen und Protestkundgebungen teilnehmen. Das sollten sie auch tun, ebenso wie die Ruheständler:innen, aus Solidarität mit den tarifbeschäftigten Kolleg:innen. Denn ohne eigenes Zutun profitieren verbeamtete Kolleg:innen von den Ergebnissen der Tarifverhandlungen, die in der Regel wirkungsgleich auf die Beamt:innen und Pensionär:innen übertragen werden. Denn wer

1 § 612a BGB; Daniel Weidmann, Arbeitsrecht im Streik von A bis Z. In: Der Personalrat 4/2023, S.14 f.

2 Artikel 9 Absatz 3 GG; Daniel Weidmann, Wann dürfen Beschäftigte streiken? In: Der Personalrat 4/2023, S. 9 f.

3 Artikel 33 Absatz 4 und 5 GG; BVerfG Urteil vom 12.6.2018 - 2 BvR 1738/12; Ulrich Battis, Streikverbot für Beamte. In: Der Personalrat 3/2019, S. 15 ff.

4 Art. 8 und 9 GG; § 52 BeamStG

möchte sich schon gerne als „Trittbrettfahrer“ bezeichnen lassen? Die Ergebnisse der Tarifverhandlungen gelten für rund 3,5 Millionen Menschen: Direkt betroffen sind 1,1 Millionen Tarifbeschäftigte, indirekt 1,4 Millionen Beamt:innen sowie 1 Million Versorgungsempfänger:innen.

Müssen verbeamtete Lehrkräfte Vertretungsunterricht für streikende Kolleg:innen übernehmen?⁵

Nein! Verbeamtete Lehrkräfte dürfen nicht gegen ihren Willen als „Streikbrecher“ für streikende Kolleg:innen eingesetzt werden. Zur Frage nach der Rechtmäßigkeit des Einsatzes von Beamt:innen auf bestreikten Dienstposten hat das Bundesverfassungsgericht 1993 festgestellt, dass ein solcher Einsatz nicht angeordnet werden darf, solange dafür keine ausdrückliche gesetzliche Regelung vorliegt. Ein freiwilliger Einsatz von Beamt:innen ist zulässig. Verbeamtete Lehrkräfte können durch ihre Weigerung, Vertretungsunterricht für streikende Kolleg:innen zu erteilen, den Streik unterstützen. Wenn die Schulleitung auf dem Vertretungseinsatz besteht, können sie ihre Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit dieser Anweisung zum Ausdruck bringen. Gerne können Sie sich von Ihren Personalrät:innen beraten lassen!

Muss man sich bei der Schulleitung abmelden, wenn man an einem Streik teilnehmen will?⁶

Nein! Für die Dauer des Streiks ruhen alle arbeitsvertraglichen Pflichten. Wer an einem Streik teilnimmt, muss sich weder bei der Schul-

leitung abmelden noch eine „Erlaubnis“ zur Teilnahme am Streik einholen. Der ausgefallene Unterricht muss nicht vor- oder nachgearbeitet werden. Im Gegenzug ist das Land NRW als Arbeitgeber berechtigt, das Entgelt anteilig für die Dauer des Streiks zu kürzen. Aus kollegialen Gründen kann es sinnvoll sein, sich mit den anderen Streikenden abzusprechen und die Streikteilnahme anzukündigen.

Werden die Streikenden namentlich erfasst?⁷

Ja. Streikende Kolleg:innen werden sowohl von der Arbeitgeberseite als auch von den Verbänden und Gewerkschaften namentlich erfasst. Das Land NRW als Arbeitgeber kann das Gehalt für die Dauer des Streiks anteilig kürzen. Zum Ausgleich erhalten Verbands- und Gewerkschaftsmitglieder ein Streikgeld.

Dafür müssen sie sich in eine Streikliste eintragen. Streikende, die nicht Mitglied in einem Verband oder einer Gewerkschaft sind, haben keinen Anspruch auf Streikgeld und gehen leer aus.

Dürfen Streikaufrufe am Schwarzen Brett aushängt werden?⁸

Ja! Dazu ist keine Genehmigung der Schulleitung erforderlich. Das gilt auch dann, wenn der vlbs zur Teilnahme an einem Warnstreik, einer Demonstration oder Protestkundgebung aufruft. Die Schulleitung kann sich nicht auf das Neutralitätsgebot berufen und das Aufhängen der vlbs-Informationen am Schwarzen Brett verbieten.

5 BVerfG, Beschluss vom 2.3.1993 - 1 BvR 1213/85; Maximilian Baßlsperger, Beamte als Trittbrettfahrer. In: Der Personalrat 4/2023, S. 18 ff; § 16 Absatz 1 ADO

6 Daniel Weidmann, Arbeitsrecht im Streik von A bis Z. In: Der Personalrat 4/2023, S. 14 f

7 Berechnungsgrundlage für den Gehaltsabzug ist § 24 Absatz 3 TV-L

8 Werner van den Hövel, Schulrecht NRW, Erfstadt 20226, Seite 219; § 1 Absatz 7 SchulG

Darf das Info-Material des vlbs an dienstliche E-Mail-Adressen verschickt werden?⁹

Ja! Der Versand von Informationsmaterialien an die dienstliche E-Mail-Adresse der Kolleg:innen ist erlaubt. Rechtlich macht es keinen Unterschied, ob die Informationen von der vlbs-Geschäftsstelle in Düsseldorf oder über einen dienstlichen E-Mail-Anschluss versendet werden. Es spielt auch keine Rolle, ob die Adressat:innen der E-Mail vlbs-Mitglieder sind oder nicht. Die Benutzung der dienstlichen E-Mail-Adressen ist auch gegenüber Nicht-Mitgliedern durch das im Grundgesetz verbürgte Betätigungsrecht der Verbände und Gewerkschaften legitimiert. Für die Weiterleitung eines Streikaufrufs sollte jedoch ein privates Endgerät und eine private E-Mail-Adresse verwendet werden. Das Bundesarbeitsgericht hat 2013 entschieden, dass ein Arbeitgeber nicht dazu verpflichtet sei, die Nutzung eines dienstlichen E-Mail-Accounts im Rahmen eines Arbeitskampfs zu dulden. In der Begründung heißt es, von einem Arbeitgeber könne nicht verlangt werden, an der Mobilisierung der Arbeitnehmenden zur Streikteilnahme durch die Bereitstellung eigener Betriebsmittel mitzuwirken.

Darf das Info-Material des vlbs im Lehrerzimmer auslegt und über die Postfächer verteilt werden?¹⁰

Ja! Das Verteilen von Informations- und Werbematerial von Verbänden und Gewerkschaften am Arbeitsplatz Schule ist ausdrücklich erlaubt. Das Bundesverfassungsgericht hat 1981 festgestellt, dass es den gewerkschaftlich orga-

nisierten Betriebsangehörigen unbenommen bleibt, sich innerhalb des Betriebes am gemeinsamen Arbeitsort werbend und unterrichtend zu betätigen. Dazu gehören das Verteilen von Info-Material, aber auch der Aushang von Plakaten. Die Schulleitung kann sich nicht auf das Verbot der Verteilung schulfremder Druckschriften auf dem Schulgelände berufen, denn dieses Verbot gilt ausschließlich für die Weitergabe an Schüler:innen.

Können Sie selbst eine Protestaktion an Ihrer Schule organisieren?

Ja! Das ist einfacher als gedacht. Beispiele für öffentlichkeitswirksame Protestaktionen vor Unterrichtsbeginn oder in den Pausen finden Sie auf unserer Homepage. Wenn Sie außerhalb des Schulgeländes einen Infostand aufbauen wollen, genügt ein formloser schriftlicher Antrag beim Ordnungsamt. Nähere Informationen finden Sie auf der Homepage Ihrer Stadt oder Gemeinde.

Bitte senden Sie der vlbs-Geschäftsstelle Fotos von Ihrer Protestaktion zu, die auf unserer Homepage veröffentlicht werden können:
info@vlbs.de

Zeigen Sie Flagge:
Zusammen für starke Berufskollegs!

⁹ Wolfgang Däubler, Digitalisierung und Arbeitsrecht, Frankfurt a. M. 20207, Seiten 352 – 355; BAG, Beschluss vom 15.10.2013 – 1 ABR 31/12

¹⁰ BVerfG, Beschluss vom 17.02.1981 – 2 BvR 384/78; § 56 SchulG

Ist das aktuelle Format der Staatsprüfung noch zeitgemäß?

Runder Tisch des vlbs



Kirstin Bubke
Vorsitzende Ausschuss
Lehrkräftebildung



Dr. Markus Soeding
Stellv. Vorsitzender
des Ausschusses
Lehrkräftebildung

Unter der Überschrift Standard- und kompetenzorientierte Leistungen in einem zukunftsfähigen Vorbereitungsdienst in NRW ermöglichen und beurteilen hatte der vlbs am 2. November 2023 unterschiedliche Akteure der Lehrkräfteausbildung in NRW nach Neuss eingeladen.

Vertreter des Ministeriums für Schule und Bildung (MSB) NRW, des Landesamtes für Qualitätssicherung und Informationstechnologie der Lehrkräfteausbildung (LAQUILA), der Professur für Wirtschaftspädagogik an der Universität zu Köln sowie die Leitungen der Seminare für das Lehramt an Berufskollegs aus ganz NRW kamen zusammen, um sich über die Staatsprüfung¹ als Element einer zukunftsgerichteten Lehrkräfteausbildung auszutauschen und mögliche Entwicklungsperspektiven zu formulieren. Der stellvertretende vlbs-Landesvorsitzende Wolfgang Förmer und die Vorsitzende des Ausschusses Lehrkräftebildung Kirstin Bubke führten durch die Veranstaltung.

In drei Impulsvorträgen wurde die aktuelle Gestaltung der Staatsprüfung aus unterschiedlichen Perspektiven betrachtet. Axel Krommer (Universität Erlangen-Nürnberg), einer der Vor-

reiter modernen Bildungsdenkens, ging auf die Problematik einer Kompetenzsimulationen begünstigenden Prüfungskultur ein und warf ein Schlaglicht auf den Zusammenhang zwischen Bildung, Lernen und Prüfung. Dr. Markus Soeding stellte die Ergebnisse einer durch den Ausschuss Lehrkräftebildung initiierten Recherche zur Gestaltung der Staatsprüfung in anderen Bundesländern vor und zeigte damit die vorhandene Bandbreite in der Ausgestaltung des den Vorbereitungsdienst abschließenden Prüfungsformats auf. Wie sich das aktuelle Prüfungsformat aus Sicht und im Erleben der Betroffenen darstellt, beschrieben mit Philine Hintzen, Andreas Droll und Till Neuhaus, drei Absolvent:innen des Vorbereitungsdienstes. Sie ergänzten damit die Ergebnisse einer durch den Ausschuss Lehrkräftebildung durchgeführten Befragung von Absolvent:innen des Vorbereitungsdienstes im Jahr 2023, die Ursula Altenkamp vorstellte.

Ulrich Wehrhöfer (Leiter der Abteilung 4 im MSB u. a. zuständig für den Vorbereitungsdienst) ergänzte die Impulsvorträge um die Perspektive des Ministeriums und brachte damit u.a. beamtenrechtliche Erfordernisse im Hinblick auf die Daseinsberechtigung der Staatsprüfung und

mögliche Spielräume zu deren Weiterentwicklung ein.

Basierend auf diesen Impulsen und neuen Erkenntnissen gingen die Teilnehmenden im Rahmen eines „World-Cafes“ in einen intensiven Austausch, um Veränderungspotentiale im aktuellen Prüfungsformat zu identifizieren und konkrete Ideen für dessen Weiterentwicklung zu formulieren. Im nächsten Schritt gilt es nun, die festgehaltenen Anregungen auszuwerten, in konkrete Vorschläge und Wünsche an eine zukunftsfähige Staatsprüfung zu überführen.

Der vlbs-Ausschuss Lehrkräftebildung wird die mit diesem Veranstaltungsformat angestoßene Diskussion weiterhin aktiv begleiten und bietet seine Unterstützung als beratende Instanz im hoffentlich in Gang gesetzten Innovationsprozess an.

Kirstin Bubke

Vorsitzende

Ausschuss Lehrkräftebildung

Dr. Markus Soeding

Stellv. Vorsitzender

Ausschuss Lehrkräftebildung

- 1 Nachdem in Nordrhein-Westfalen die Ordnung der Ersten Staatsprüfungen für Lehrämter an Schulen (Lehramtsprüfungsordnung – LPO) vom 27. März 2003 im Jahr 2011 endgültig außer Kraft gesetzt wurde, kann ein Lehramtsstudium nicht mehr mit der Ersten Staatsprüfung abgeschlossen werden. Folglich wird die zweite Staatsprüfung am Ende des Vorbereitungsdienstes (= Referendariats) aufgrund ihrer einzigartigen Existenz in der Lehramtsausbildung nur noch als „Staatsprüfung“ bezeichnet.



Impulsvortrag von Axel Krommer (links), anmoderiert von Wolfgang Förmer (rechts)



Ideenentwicklung der Teilnehmenden im World-Cafe

vlbs-Landessenior:innen-Reisen 2024

- Studienseminar auf Zypern, dem Brennpunkt zwischen EU und Türkei:
25.04. – 02.05.2024
- Busreise nach Maastricht und Umgebung:
18.08. – 22.08.2024



Wilhelm Schröder
Reisekoordinator und
vlbs-Landesvertreter
der Mitglieder im
Ruhestand

Die vlbs-Landessenior:innen-Reisen werden auch im kommenden Jahr wieder ein Höhepunkt im Verbandsleben unserer Mitglieder im Ruhestand sein. Immer wieder bieten sie eine schöne Gelegenheit, Interessantes in Gesellschaft von netten ehemaligen Kolleg:innen zu erleben und zu erkunden. So waren auch unsere Reisen nach Irland und Nürnberg 2023 ein voller Erfolg.

Im kommenden Jahr sind erneut zwei vlbs-Landessenior:innen-Reisen geplant:

1. Von Donnerstag, 25. April bis Donnerstag, 02. Mai 2024 ist eine Flugreise mit maximal 30 Teilnehmerinnen und Teilnehmern nach Zypern geplant. Die Konzeption und Durchführung dieser Reise erfolgt in Kooperation mit dem „Deutschland- und Europapolitischen Bildungswerk NRW“ (DEPB). Die Reisebeschreibung mit attraktiven touristischen und europapolitischen Akzenten sowie die Anmeldeunterlagen zu dieser Reise finden Sie im nachfolgenden Text.
2. Von Sonntag, 18. August bis Donnerstag, 22. August 2024 ist eine Busreise mit maximal 50 Reiseteilnehmenden in das holländische

Maastricht und Umgebung, mit einem Abstecher nach Brüssel geplant. Die Ausschreibung für diese Reise ist im bbw Anfang 2024 vorgesehen.

vlbs-/DEPB-Studienseminar auf Zypern
Donnerstag, 25. April – Donnerstag, 02. Mai 2024 – Ausschreibung

Der Inselstaat Zypern ist seit 1974 zweigeteilt. Alle Versuche einer Einigung zwischen der ausschließlich von der Türkei anerkannten "Türkischen Republik Nordzypern" (TRNC) und der international anerkannten Republik Zypern im Südtteil der Insel sind bis zum heutigen Tag gescheitert. Seit 2004 ist die Republik Zypern Mitglied der Europäischen Union, EU-Recht gilt aber, solange es keine einvernehmliche Lösung gibt, lediglich im Süden der international anerkannten Republik. Der Konflikt um die Republik Zypern belastet seit Jahrzehnten die Beziehungen zwischen der Türkei, Griechenland und der EU. Jetzt, nach vielen gescheiterten Verhandlungen, stellt sich die Frage, ob eine Überwindung der Teilung bei der Bevölkerung der Insel noch gewünscht ist. Unser Studienseminar möchte durch Besuche und Gespräche vor Ort

die Möglichkeit bieten, sich ein eigenes Bild von dieser Insel am Rande Europas zu machen.

Programm: (Änderungen vorbehalten)

1. Tag, Donnerstag, 25. April 2024

Anreise

- 10:30 Uhr Treffen am Flughafen Düsseldorf
- Direktflug mit Tuifly von Düsseldorf nach Larnaka auf Zypern
- Voraussichtliche Flugzeit: 13:30 – 18:25 Uhr

Am Flughafen Larnaka werden wir von unserer deutschsprachigen zyprischen Reiseleitung in Empfang genommen. Im Mediterranean Beach Hotel in Limassol, unserer Unterkunft für die nächsten sieben Tage, werden wir mit einem Begrüßungsdrink in Empfang genommen. Nach dem Check-in treffen wir uns zu einem gemeinsamen Abendessen in unserem Hotel.

2. Tag, Freitag, 26. April 2024

Historisches Nikosia und seine aktuelle Lage an der Trennlinie zwischen Griechenland und der Türkei

Nach der Busfahrt in die Hauptstadt Nikosia besuchen wir als Erstes im Rahmen einer Führung das Parlament in Nikosia. Weiter geht es dann zum „Home for Cooperation“, einem einzigartigen Gemeinschaftszentrum mitten in den Trennlinien Zyperns, im Bereich des Ledra-Palastes in der UN-Pufferzone Nikosias. Das Home for Cooperation ist inzwischen zu einem Wahrzeichen Nikosias geworden ist. Durch seine friedensfördernden Programme ist es zu einem Brückenbauer zwischen den getrennten Gemeinschaften, Erinnerungen und Visionen Nikosias und Zyperns geworden. Dort werden wir von der deutschen Botschafterin Frau Anke Schlimm begrüßt. Anschließend gibt uns der Leiter der Friedrich-Ebert-Stiftung, Prof. Dr. Hubert Faustmann einen Überblick über die aktuelle Situation: Geteiltes Zypern, Ende des Konfliktes oder Konflikt ohne Ende? Im Anschluss besuchen wir Nikosia, die Hauptstadt Zyperns. Eine Stadt mit einer Stadtmauer aus venezianischer Zeit, mit einer geteilten Altstadt und den allgegenwärtigen Spuren des Okzidents und des Orients.



Im Niemandsland zwischen Nikosia und Lefkoşa

ckenbauer zwischen den getrennten Gemeinschaften, Erinnerungen und Visionen Nikosias und Zyperns geworden. Dort werden wir von der deutschen Botschafterin Frau Anke Schlimm begrüßt. Anschließend gibt uns der Leiter der Friedrich-Ebert-Stiftung, Prof. Dr. Hubert Faustmann einen Überblick über die aktuelle Situation: Geteiltes Zypern, Ende des Konfliktes oder Konflikt ohne Ende? Im Anschluss besuchen wir Nikosia, die Hauptstadt Zyperns. Eine Stadt mit einer Stadtmauer aus venezianischer Zeit, mit einer geteilten Altstadt und den allgegenwärtigen Spuren des Okzidents und des Orients.

Danach geht es zurück in unser Hotel, wo wir das Abendessen einnehmen werden.

3. Tag, Samstag, 27. April 2024

Wein – Land und Leute

Heute führt uns die Tour weiter in das Landesinnere, um uns mit Sitten und Bräuchen der Zyprioten bekannt zu machen. Es geht zu den Weindörfern des Troodos-Gebirges. Fast jeder Haushalt verfügt dort über seine eigenen Weinfelder. Viele Weinkellereien sind im Familienbesitz mit langer Tradition. In die Weinkellerei Zambartas, einem Betrieb, der zum Teil mit der Unterstützung durch EU-Förderungsprogramme gegründet wurde, kehren wir zu einer Weinprobe ein.

Es geht weiter zum Dorf Omodos. Seine Kirche zum Heiligen Kreuz und das restaurierte Kloster grenzen an den malerischen Dorfplatz. In Omodos wird seit Jahrhunderten Wein hergestellt, und die alte Weinpresse, die man anschauen kann, war vor nicht allzu langer Zeit noch in Gebrauch. In einer der Tavernen des Dorfes erwartet man uns zum Mittagessen. Das Essen soll vorzüglich, die Weine köstlich und die Atmosphäre unvergesslich sein. Nach einer weiteren Rundfahrt über die Insel geht es zurück zu unserem Hotel in Limassol zum gemeinsamen Abendessen.



Hala-Sultan-Tekke-Moschee

4. Tag, Sonntag, 28. April 2024

Zyperns Norden und das Verhältnis zum griechischen Nachbarn: Besuch in Famagusta und Salamis

Auf unserer heutigen Tour dürfen wir auf keinen Fall den Reisepass vergessen! Denn wir überqueren die Green Line am Checkpoint Strovilia und fahren entlang der Kornkammer Zyperns, der Mesaoria-Ebene, bis Ammochostos (Famagusta). Wir werfen einen Blick auf die heutige Geisterstadt, der ehemaligen Touristenhochburg, mit ihren verlassenen Hotels und Wohnhäusern. Im Anschluss besichtigen wir die Stadtmauer von Ammochostos, die den alten Teil der Stadt mit seinen 365 Kirchen und Palästen umgibt. Die mächtigen Befestigungsanlagen wurden im Mittelalter von den Venezianern errichtet. In der Altstadt sehen wir die zwischen 1298–1312 errichtete gotische Kathedrale von Sankt Nikolaus – und heutige Lala Mustafa Pascha Moschee. Unmittelbar nach der Eroberung Zyperns durch die Osmanen wurde die

Kathedrale in eine Moschee umgewandelt. Anschließend fahren wir zu einem „Fototermin“ zu dem durch Shakespeare berühmt gewordenen Othello-Turm und zum Hafen von Ammochostos. Bevor wir zum Abendessen in unser Hotel in Limassol zurückkehren, besuchen wir noch die antike Stadt Salamis.

5. Tag, Montag, 29. April 2024

Limassol

Heute erkunden wir Limassol (Lemessos), die zweitgrößte Stadt der Insel. Als touristisches Zentrum, aber auch als Wirtschaftsstandort ist Limassol von großer Bedeutung für die Insel. Eine neue Marina, Hochhausneubauten, ein historisches Stadtzentrum – das alles gilt es heute zu entdecken. Seit 1974 hat sich der Hafen von Limassol zu einem bedeutenden Handelsplatz für die Schifffahrt entwickelt. Der Hafen wurde ausgebaut, nachdem 1974 durch die türkische Invasion quasi über Nacht die Republik ihren einzigen großen Hafen in Kyrenia verloren hatte. Heute gibt es einen alten und einen neuen Hafen, 60 Reedereien haben ihren Sitz in Limassol. Wir sprechen mit einem Stadtplaner über die rasante Entwicklung der letzten Jahre und die Zukunftspläne. Zum Abendessen werden wir in einem Restaurant erwartet.

6. Tag, Dienstag, 30. April 2024

Larnaka und das Bergdorf Lefkara

Heute besuchen wir das kleine Bergdorf Lefkara. Dort treffen wir uns mit dem Bürgermeister oder einem Vertreter zur Information und einem Meinungsaustausch. Hier haben wir auch die



Die Burg Kolossi

Gelegenheit, die berühmten Lefkaritika-Spitzen zu bewundern. Nach der Überlieferung besuchte Leonardo da Vinci das Dorf und bestellte dort eine Altardecke für den Mailänder Dom. Es geht weiter nach Larnaka, wo wir die St. Lazarus Kirche aus dem 10. Jahrhundert besuchen. Sie beherbergt die angeblich schönste Ikonostase der Insel. Auf dem Rückweg nach Limassol machen wir noch Station am Larnaka-Salzsee, wo sich inmitten eines Palmenhains die Hala-Sultan-Tekke-Moschee befindet. In unserem Hotel werden wir dann wieder die Gelegenheit zum gemeinsamen Abendessen haben.

7. Tag, Mittwoch, 01. Mai 2024

Kourion und Paphos

Unser heutiger Ausflug führt auf der Küstenstraße durch die schönen Obstplantagen und

Zypressen-Alleen von Fassouri bis zur archäologischen Ausgrabungsstätte des antiken Stadtkönigtums Kourion. Hier besuchen wir das Theater aus römischer Zeit und die schönen Bodenmosaiken und Bäder in der Villa des Eustolios. Weiter geht es zum Dorf Yeroskipou, dem sogenannten „Heiligen Garten“ der Göttin Aphrodite und Ausgangspunkt der Pilgerstraße zum Heiligtum der Aphrodite. Hier besuchen wir die aus dem 9. Jahrhundert stammende Fünfkuppelkirche der Ayia Paraskevi mit ihrer eindrucksvollen byzantinischen Architektur. Weiter zum malerischen Hafen von Paphos. Dort werden Legenden der griechischen Mythologie bei der Besichtigung der prächtigen römischen Mosaiken in den Häusern des Dionysos und des Aions und in der Theseus-Villa lebendig.



Gelebte Orthodoxie

Anschließend verlassen wir die Stadt Paphos und erreichen einen atemberaubenden Küstenabschnitt mit dem Aphrodite-Felsen, Petra tou Romiou genannt, wo laut der griechischen Saga Aphrodite, die Göttin der Liebe und Schönheit, aus dem Meeresschaum geboren wurde. Abendessen und Übernachtung im Hotel in Limassol.

8. Tag, Donnerstag, 02. Mai 2024

Besuch in einem landwirtschaftlichen Betrieb und Rückflug

Auf dem Weg zum Flughafen erhalten wir noch eine Führung über das Gelände eines landwirtschaftlichen Familienbetriebes. Dort erfahren wir nicht nur etwas über die konkrete landwirtschaftliche EU-Förderung. Beim Rundgang über das Gelände bekommen wir zum Abschied auch noch einmal einen Eindruck von der Schönheit der zypriotischen Landschaft und erfahren viel über landwirtschaftliche Traditionen und die Umstellung zu einem modernen Betrieb.

Dann geht es weiter zum Flughafen Larnaka
Rückflug mit TUIfly, 19:15 – 22:35 Uhr

Reisepreis und Anmeldemodalitäten

- Reisepreis pro Person: 1550 EUR im Doppelzimmer
- Reisepreis 1670 EUR im EZ (begrenzt verfügbar!)
- Zuzahlung Zimmer mit Meerblick: 84 EUR/Pers.

Anmeldeschluss: 20. Dezember 2023

Anmeldung: bitte über info@depb.de das Anmeldeformular per Mail anfordern. Sie erhalten dann eine pdf-Datei, die Sie bitte ausfüllen und an die DEPB zurückmailen.

Alternativ können Sie auch von unserer vlbs-Geschäftsstelle ein Anmeldeformular telefonisch anfordern (0211-4912595). Es wird Ihnen dann postalisch zugestellt. Dieses schicken Sie dann ausgefüllt an die DEPB in Tecklenburg.

Leistungen

- Direktflüge Düsseldorf – Larnaka – Düsseldorf
- Busgestellung vor Ort
- 7× Übernachtung und Frühstück im 4-Sterne-Mediterranean-Beach-Hotel in Limassol
- 5× Halbpension im Hotel bzw. in verschiedenen Restaurants
- Seminarprogramm, incl. ausgewiesener Exkursionen, Eintritte, Besichtigungen
- Qualifizierte deutschsprechende zyprische Reiseleitung
- DEPB- und vlbs-Reiseleitung

Organisatorische Hinweise

- Die Anreise zum Flughafen Düsseldorf ist individuell zu organisieren.
- Ein Teil des Programms wird in englischer Sprache durchgeführt.
- Anforderung an die individuelle Mobilität: Innerhalb des Programms sind Strecken von bis zu drei Kilometern zu Fuß zu bewältigen.
- Das Angebot für dieses Seminar enthält keine Reiserücktrittskosten-Versicherung.

Zypern und Maastricht im nächsten Verbandsjahr: Es werden ganz sicher wieder abwechslungsreiche Reisen mit vielen neuen Eindrücken und Begegnungen in sehr interessante Städte und Regionen. Als vlbs-Seniorenvertreter freue ich mich schon auf nette Kolleg:innen, gute Gespräche und viele schöne gemeinsame Erlebnisse!

Ihr vlbs-Landesvertreter der Mitglieder im Ruhestand und Reisekoordinator

Wilhelm Schröder

Weihnachtsgrußwort



Michael Suermann
vlbs-Landes-
vorsitzender

Liebe vlbs-Mitglieder,
in diesem besonderen Moment des Jahres, wo die Welt innezuhalten scheint, möchten wir gemeinsam auf die vergangenen Monate zurückblicken.

Es war ein Jahr, das von Tragödien und Unsicherheiten geprägt war – der Verlust einer Lehrerin in Ibbenbüren, die an vorderster Front für Bildung stand, sowie die andauernden Konflikte in der Ukraine und Israel, die uns tief bewegen, stimmen uns traurig und lassen uns fassungslos zurück.

Inmitten dieser herausfordernden Zeiten erinnern wir uns daran, dass Bildung nicht nur ein Mittel zum Wissen ist, sondern ein unverzichtbarer Weg, um zu einer demokratischen und menschenfreundlichen Weltordnung beizutragen. Die jungen Generationen benötigen nicht nur fachliche Kenntnisse, sondern auch das Rüstzeug, um sich vor Radikalisierung, Gewalt und analoge sowie digitale Irreführungen zu schützen und eine Zukunft in der Zusammenarbeit und des Verständnisses füreinander zu gestalten. Wertschätzung und Respekt sind dabei keine Luxusgüter, sondern essentielle Werkzeuge im Umgang miteinander.

In Berufskollegs, in denen unsere Kolleg:innen tagtäglich ihren unermüdlichen Einsatz zeigen, ist dieses Empfinden dringender denn je.

In einem System, das mitunter „auf Kante“ genäht scheint, brauchen wir nicht nur finanzielle Unterstützung, sondern auch eine Entlastung von übermäßigen organisatorischen Sonderaufgaben. Dies würde und ermöglichen, nicht nur im Job zu überleben, sondern auch gesund und gestärkt unserer Berufung nachzugehen.

Wir hoffen, dass die Politik diese dringlichen Anliegen endlich versteht und respektiert. Möge das kommende Jahr uns allen die Chance bieten, gemeinsam für eine Bildungswelt einzustehen, die nicht nur durch Wissen, sondern auch durch gegenseitige Wertschätzung und Respekt geprägt ist.

Frohe Weihnachten und eine besinnliche Zeit wünschen wir Ihnen allen.

Mit herzlichen Grüßen

Ihr Michael Suermann
vlbs-Landesvorsitzender



Arnsberg	Detmold	Düsseldorf	Köln	Münster
Frank Hoppen ☎ 01629274525 ✉ hoppen@vlbs.de	Burkhard Koch ✉ koch@vlbs.de	Ulrich Kirschbaum ☎ 0173 90 111 09 ✉ kirschbaum@vlbs.de	Detlef Sarrazin ☎ 0163 75 81 380 ✉ sarrazin@vlbs.de	Volker Steinfels ☎ 0178 17 26 499 ✉ steinfels@vlbs.de

Hochschule / Lehrerbedarf / Einstellungsaussichten	Lehrkräftebildung	Einstellungen / Versetzungen	Seiteneinsteiger/innen	Schulrecht / ADO
Ludwig Geerkens ✉ geerkens@vlbs.de	Kirstin Bubke ✉ bubke@vlbs.de	Heiko Majoreck ☎ 0211 491259592 ✉ majoreck@vlbs.de	Ludwig Geerkens ✉ geerkens@vlbs.de	Birgit Battenstein ☎ 0211 491259583 ✉ battenstein@vlbs.de
Dienstrecht / Beamtenrecht	Laufbahnrecht / Beför- derungen / Rechtsschutz	Tarifbeschäftigte / Höhergruppierungen	Fachlehrer/innen	Gleichstellung
Martin Godde ☎ 02361 482294 ✉ godde@vlbs.de	Ralf Laarmanns ☎ 0211 4912595 ✉ laarmanns@vlbs.de	Johannes Schütte ☎ 02303 63568 ✉ schuette@vlbs.de	Frank Hoppen ☎ 01629274525 ✉ hoppen@vlbs.de Ulrich Plum ☎ 015772003954 ✉ plum@vlbs.de	Tedda Roosen ✉ roosen@vlbs.de
Beihilfe	Arbeits- und Gesundheitsschutz	Betriebliches Eingliederungs- management	Schwerbehinderung	Fortbildung
Thomas Leder ☎ 02441 9948914 ✉ leder@vlbs.de	Manuela Soethe ☎ 0173 2644515 ✉ soethe@vlbs.de	Martin Godde ☎ 02361 482294 ✉ godde@vlbs.de	Birgit Klammer ☎ 0211 475-4050 📠 0211 8756 5103 1516 ✉ birgit.klammer@brd.nrw.de	Miriam Fleuren ✉ fleuren@vlbs.de
Dieter Lambertz ☎ 02242 6316 ✉ dieter_lambertz@t-online.de				
Versorgungslücke / Pensionierung / Versorgung		AK Grüne Berufe	AK Hauswirtschaft	AK Gesundheit
Heiko Majoreck ☎ 0211 491259592 ✉ majoreck@vlbs.de	Detlef Sarrazin ☎ 0163 75 81 380 ✉ sarrazin@vlbs.de	Carsten Lindner ☎ 02366 564314 ✉ lindner@vlbs.de	Karola Petry ✉ petry@vlbs.de	Birgit Heidler ✉ b.heidler@ketteler-bk.de Thomas Grüning ☎ 0178 178 60 93 ✉ thomas@gruening1.de

Lehramtsanwärter/innen Kreis	Sprecher des ajk	Studierendenkreis
✉ referendariat@vlbs.de	Joachim Pütz ☎ 0176 39122733 ✉ ajk@vlbs.de	✉ studium@vlbs.de

BV Arnsberg	BV Detmold	BV Düsseldorf
Ludger Erwig ☎ 0231 33896221 ✉ ludgererwig@gmx.de	Johannes Fährnrich ☎ 05272 8771 ✉ johannes.faehnrich@arcor.de	Roman Nowroth ☎ 0215 98377 ✉ runowroth@gmail.com
BV Köln	BV Münster	LV NRW
Jochen Kuhs ☎ 0221 16870823 ✉ kuhs@vlbs.de	Gerd Stolle ☎ 02556 7828 ✉ gerdstolle@web.de	Wilhelm Schröder ✉ shdvlbs@web.de

