



## Newsletter des GPR Schule BOW – Juni 2025

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ein weiteres Schuljahr neigt sich dem Ende zu – deshalb im letzten Newsletter dieses Schuljahres noch einige **Tipps und Hinweise, was gerade jetzt für Örtliche Personalräte zu beachten ist** - sowie auch der Hinweis auf die medial breit wahrgenommene **Sammel-Überlastungsanzeige der Schulen im Wiesbadener Raum** und wie wir und Sie damit umgehen können.

Vorab jedoch wichtige Informationen bzgl. der **Einstellungsmodalitäten für UBUS-Kräfte**, welche Sie gerne auch Ihren Schulleitungen an die Hand geben dürfen.

Und schließlich bereits jetzt der erste Hinweis auf das **diesjährige Personalrätetreffen**: Seit vielen Jahren Tradition: einmal im Jahr treffen sich – organisiert vom GPRS- ganztägig alle Personalräte im Schulamtsbezirk BOW, um sich über neue Entwicklungen zu informieren, sich auszutauschen und Problemlagen zu besprechen. Auch dieses Jahr wird das Treffen wieder in der Reichenberghalle in Reichelsheim stattfinden, und zwar am **Mittwoch, den 12. November**. Vormerken !!! 😊

Bleibt mir schließlich nur noch, Ihnen im Namen aller Mitglieder des Gesamtpersonalrates BOW wunderbare, erholsame, friedliche Ferientage mit hoffentlich viel Entspannung, inspirierenden Erlebnissen, gutem Essen und bester Gesellschaft zu wünschen!

Für Rückfragen, Anregung oder auch Kritik stehe ich wie gewohnt jederzeit gerne zur Verfügung und verbleibe mit freundlichen kollegialen Grüßen,



---

Tony C. Schwarz – Vorsitzender GPRS BOW

## 1.) Zu den Einstellungsmodalitäten bei UBUS-Kräften

Eine der sehr vielen Aufgaben, die Schulleitungen zu erledigen haben, sind bekanntlich auch Einstellungen von UBUS-Kräften – eine nicht immer einfache Aufgabe, gerade wenn mehrere Bewerbungen vorliegen, denn die anzulegenden Maßstäbe sind keineswegs immer selbsterklärend. Der GPRS hat sich daher in dieser Frage an Juristen gewandt und klären lassen, welche Spielräume bei der Einstellung von UBUS-Kräften für Schulleitungen gegeben sind.

So ist die Schule keineswegs verpflichtet, die Person mit dem rein formal höchsten Bildungsabschluss auszuwählen. Der UBUS-Erlass (s. Anhang) erlaubt eine Auswahlentscheidung auf Basis einer Gesamtbetrachtung der Eignung, die unter anderem Berufserfahrung, Schulprofilbezug und Zusatzqualifikationen berücksichtigt. Voraussetzung ist jedoch eine transparente, dokumentierte Begründung.

Laut Nummer 4 des UBUS-Erlasses gilt:

*„Auf diesen Stellen können sozialpädagogische Fachkräfte (Sozialpädagog:innen, Kindheitspädagog:innen, Erzieher:innen sowie Personen mit gleichwertigen Studienabschlüssen und beruflichen Voraussetzungen) nach Maßgabe der Anlage 1 beschäftigt werden“.*

Formal geeignet sind damit nicht nur Masterabsolventen, sondern auch Diplom-FH, Bachelor-Absolventen und Erzieher.

Der UBUS-Erlass verlangt **keine Auswahl** ausschließlich nach dem höchsten Bildungsabschluss. Vielmehr gilt: Die Einstellung erfolgt nach dem schulbezogenen Einstellungsverfahren (Nummer 4 des UBUS Erlasses), das sich auf Basis von Artikel 33 Abs. 2 (Grundsatz der Bestenauslese) GG nach **Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung** richtet.

Der Erlass differenziert in berufliche Eignung, inhaltliche Passung und tatsächlichen Bedarf der Schule. Auch bei formal „gleichen“ Abschlüssen (z. B. mehrere Bachelor) kann also eine Rangfolge erstellt werden – das Gleiche gilt sinngemäß bei unterschiedlichen Abschlüssen, sofern eine nachvollziehbare Bedarfslage besteht.

Ein Auswahlspielraum besteht **insbesondere durch folgende Aspekte**: 2/3

- **Berufserfahrung** in der sozialpädagogischen Arbeit (insbesondere an einer Schule)
- Zusatzqualifikationen
- **Persönliche Eignung** aus Bewerbungsunterlagen
- **Konkreter schulischer Bedarf** (Schulprogramm)

In der Anlage I des UBUS Erlasses steht:

## Anlage 1

„Die Tätigkeit als sozialpädagogische Fachkraft setzt einen der folgenden Abschlüsse voraus:

- Bachelor der Studienrichtungen/Studiengänge Sozialarbeit und/oder Sozialpädagogik
- Master der Studienrichtungen/Studiengänge Sozialarbeit und/oder Sozialpädagogik
- Diplom-Sozialarbeiterin oder Diplom-Sozialarbeiter
- Diplom-Sozialpädagogin oder Diplom-Sozialpädagoge
- Kindheitspädagogin oder Kindheitspädagoge

Die geforderten Tätigkeiten können auch von Personen mit gleichwertigen Abschlüssen wahrgenommen werden. In der Regel erfüllen Absolventinnen und Absolventen des Studiengangs Diplom-Pädagogik oder eines vergleichbaren Masterabschlusses mit dem Studienschwerpunkt Sozialpädagogik oder soziale Arbeit die Voraussetzungen. Darüber hinaus können Erzieherinnen und Erzieher beschäftigt werden.“

**Es wird hier also keine Differenzierung getroffen oder Reihenfolge festgelegt.**

<https://www.rv.hessenrecht.hessen.de/bshe/document/VVHE-VVHE000015077>

\*\*\*

## **2.) Was ist für Personalräte am Schuljahresende zu beachten? Schwerpunkt: Neueinstellungen**

Das ist nicht wenig, was gerade zum Schuljahresende, vorbereitend für das kommende Schuljahr, im Blick sein und im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit der Schulleitung besprochen werden sollte :

- Soll/Ist Abgleich und evtl. bestehende Lücken, wie soll damit umgegangen werden; hierzu sollte dem ÖPR Fall die Stundenzuweisung vom Schulamt (Unterrichtsverteilungsdatei) und der von der Schulleitung an das Schulamt gemeldete Fachbedarf schriftlich vorliegen (letzterer ist übrigens nach dem Erlass zum Einstellungsverfahren vom 8. Januar 2016 "unter Beteiligung des örtlichen Personalrates" zu ermitteln).
- Wie sieht die Unterrichtsverteilung aus?
- Welche Maßnahmen mit Umsetzungsziel zum 01.02. des kommenden Jahres liegen an? Denn solche zu beantragende Änderungen (Versetzungsanträge, Anträge auf Teilzeit, Beurlaubung oder auch Pensionierung) müssen i.d.R. bis zum 01.08. des Vorjahres gestellt werden
- Besonders wenn Neueinstellungen anstehen, sind für alle wichtige Mitbestimmungsstatbestände der ÖPR zu beachten (näheres dazu untenstehend)

Spätestens in den Sommerferien kommt dann noch hinzu:

- Vorlage der geplanten Stundenpläne und Aufsichtspläne
- Sind Nebentätigkeiten beantragt worden?
- Jahresplanung (Terminplan, Veranstaltungen ...)
- Evtl. Beförderungen (A14...) zum 01.04.
- Befristete TV-H-Verträge und auch VSS
- Gibt es Änderungen im Haushaltsplan?

- Fortbildungsplanungen
- Änderungen im Geschäftsverteilungsplan?
- Anstehende Verbeamtungen auf Lebenszeit?
- Umsetzung der Schulleitungs- und Schuldeputate

**Neueinstellungen** erfolgen im Beamtenverhältnis über das Ranglistenverfahren oder über eine schulbezogene Ausschreibung bzw. im Angestelltenverhältnis mit einem befristeten oder unbefristeten Arbeitsvertrag im Rahmen des Tarifvertrags Hessen (TV-H).

Dabei unterliegt jede Einstellung der **Mitbestimmung** des Schulpersonalrats. Nach § 61 Abs. 1 HPVG ist der Personalrat über beabsichtigte Maßnahmen „*rechtzeitig und umfassend*“ zu informieren. Vor der Aufforderung zur Zustimmung ist jede Personalmaßnahme ausführlich zu erörtern. In der Praxis sollte die Schulleitung deshalb mit diesen Informationen nicht bis zur nächsten regulären gemeinsamen Sitzung warten, sondern den Personalrat frühzeitig einbeziehen. Diese Beteiligung kann vereinfacht und beschleunigt werden, wenn der Personalrat zu förmlichen oder informellen Vorstellungsgesprächen eingeladen wird und Bewerbungsunterlagen und Informationen zur Person unmittelbar nach dem Eingang weitergegeben werden.

An vielen Schulen funktioniert das gut, aber leider nicht an allen. Der GPRS erfährt immer wieder davon, dass Schulpersonalräte unter Druck gesetzt werden, einer Einstellung kurzfristig, („sofort“) zuzustimmen. Begründet wird dieser Zeitdruck meist mit Stundenplanvorbereitungsnoten oder dass der/die einzustellende Kolleg\_in sonst anderswohin gehen würde usw.

**Allerdings darf ein/e PR- Vorsitzende/r eine Zustimmung ohne formalen Beschluss des Personalrats gar nicht abgeben.** Er oder sie handelt nach § 27 Abs. 3 HPVG im Rahmen der vom Personalrat gefassten Beschlüsse. Natürlich kennen die ÖPR den Schuljahresend-Stress und haben ja auch gar kein Interesse daran, etwas zu verzögern. Insofern werden meist Lösungen gesucht (s. z.B. ganz untenstehen), um auch kurzfristig für eine Erörterung zur Verfügung stehen zu können und auf die volle Ausnutzung der Zustimmungsfrist von 14 Tagen wird auch niemand bestehen.

Allerdings sollte ein ÖPR dennoch erst dann zustimmen, wenn alle Fragen des Personalrats zur Person, zu ihrer Qualifikation, zum Einstellungstermin oder auch zur Besoldungs- oder Entgeltgruppe beantwortet sind. Mit Sicherheit ist es kein Ausdruck vertrauensvoller Zusammenarbeit, wenn sich dabei herausstellt, dass der Zeitdruck nicht objektiv begründet, sondern erst durch eine viel zu späte Einbeziehung des Personalrats entstanden ist.

Die Forderung nach einer schnellen Beratung zur Klärung der offenen Fragen sollte unbedingt dokumentiert werden, um Missverständnisse zu vermeiden. Auf eine solche Erörterung kann nämlich nur „*im beiderseitigen Einvernehmen*“ verzichtet werden. Dabei muss sichergestellt werden, dass sich die Schulleitung nicht später darauf beruft, der Personalrat habe ja „nichts mehr von sich hören lassen“ und damit nach Ablauf von 14 Tagen nach § 66 Abs. 2 durch Nichtäußerung „zugestimmt“.

Ein besonderes Problem stellt sich während der Sommerferien. Der Personalrat sollte sich vor den Ferien informieren lassen, welche Einstellungsverfahren noch nicht abgeschlossen sind, und mitteilen, wie die Mitglieder des Personalrats digital erreichbar sind. Wenn die Voraussetzungen für eine Zustimmung eindeutig geklärt sind, sind auch „Vorratsbeschlüsse“ möglich, die dann nach Eingang der Zustimmungsaufforderung abgegeben werden können. Wenn der Zeitdruck nachvollziehbar begründet ist, zum Beispiel durch eine kurzfristige Ausversetzung oder Beurlaubung oder einen nicht vorhersehbaren Ausfall, dann wird auch der Personalrat zügig seinen Verpflichtungen nachkommen. Zumal es lt. §29 Abs. 3 HPVG neuerdings unter bestimmten Bedingungen zulässig ist, dass eine Sitzung mit **Beschlussfassung auch mittels Video- oder Telefonkonferenz stattfinden kann.**

### 3.) Überlastungsanzeigenaktion der Grundschulen im Schulamtsbezirk Wiesbaden/RGT

Am 4. Juni 2025 haben über 40 Grundschulen aus Wiesbaden und dem Rheingau-Taunus-Kreis eine gemeinsame, grundschulübergreifende Überlastungsanzeige beim Staatlichen Schulamt Wiesbaden sowie beim Hessischen Ministerium für Kultus, Bildung und Chancen eingereicht (s. Anhang). Diese Anzeige richtet sich bewusst nicht gegen einzelne Gegebenheiten, sondern beleuchtet strukturelle Problematiken, mit denen viele Grundschulen konfrontiert sind. Das Ziel der Aktion ist es, gemeinsam deutlich zu machen, dass die **Belastungsgrenzen des Systems längst überschritten sind** – und dass dringend politisches Handeln erforderlich ist.

Das mediale Echo war groß: Der Hessische Rundfunk hat die Initiative aufgegriffen und umfassend berichtet – im Fernsehen, im Radio, auf Social Media, YouTube sowie auf der Website des Senders und auch andere Medien haben das Thema aufgegriffen. Dies hat nachweislich zu Unruhe im Ministerium geführt, wo man dennoch der bereits bekannten Linie treu bleibt (s. auch unsere Erfahrungen mit der Resolution vom letzten ÖPR-Treffen – wir berichteten in den Newslettern dieses Jahres) und sich gar nicht erst dazu äußert, sondern es dem Schulamt überlässt, die Dinge wie auch immer „runterzukochen“.

Der GPRS WI/RGT würde sich natürlich freuen, wenn sich viele weitere Schulen – und insbesondere auch ihre Personalräte – anschließen, denn die angesprochenen Themen sind hessenweit Realität. Dies kann man tun, indem sich ÖPR per Beschluss mit dem Anliegen solidarisch erklären und dies schriftlich mitteilen, gerne an [tony.schwarz@kultus.hessen.de](mailto:tony.schwarz@kultus.hessen.de). Wir würden dies dann dokumentieren und gesammelt an den GPRS WI/RGT weiterleiten – möglichst bis zum ÖPR-Treffen im November.

Natürlich kann man auch eigene Überlastungsanzeigen formulieren und mit dem Kollegium, etwa in einer Personalversammlung, verabschieden. Hier empfehlen wir, vorab mit uns in Kontakt zu treten, um gemeinsam die Chancen und auch „Risiken“ eines solchen Schrittes zu besprechen.

**Gerade weil sich Kultusministerium wie auch andere politisch Verantwortliche mittlerweile nachweislich schlicht weigern, in irgendeiner Weise zu reagieren, wenn sie mit der erschreckenden Realität konfrontiert werden, darf nicht nachgelassen werden, die Öffentlichkeit über die sich mehr und mehr zuspitzende Lage im Bildungssektor zu informieren. Der GPRS BOW wird daher die vorliegende Überlastungsanzeige aus Wiesbaden zur Grundlage der Resolution des nächsten ÖPR-Treffens machen, da nicht anzunehmen ist, dass sich auch nur an einem der aufgezeigten Missstände bis November etwas zum Besseren verändert haben wird.**