

# PV-INFO

FACHGRUPPE SONDERPÄDAGOGISCHE BERUFE MITTELFRANKEN

## Kleines Beamtenlexikon:

### Was macht eigentlich der Personalrat?

von Barbara Leuschner

Der Personalrat ist im Bereich des öffentlichen Dienstes die Vertretung der Beschäftigten. Er wird auf 5 Jahre gewählt. In Bayern gibt es nach Schulformen getrennte Personalräte; diese sind den jeweiligen Dienststellen zugeordnet. Die Aufgaben des Personalrats werden im Bayerischen Personalvertretungsgesetz (Bay PVG) geregelt.

Der Gesamtpersonalrat für alle im Bereich des Kultusministeriums Beschäftigten ist der Hauptpersonalrat (HPR). Gymnasien, Realschulen und Berufliche Schulen, die jeweils selbst Dienststellen sind, haben ihren eigenen örtlichen Personalrat. Für Grund- und Mittelschulen besteht der örtliche Personalrat beim Schulamt, für Förderschulen auf Ebene der Bezirksregierung.

#### Aufgaben des Personalrats

Das Personalvertretungsgesetz kennt zwei Arten der Beteiligung des Personalrats: Mitbestimmung und Mitwirkung. Mitbestimmung heißt, dass die Dienststelle eine Maßnahme erst dann rechtswirksam durchführen kann, wenn der zuständige Personalrat seine Zustimmung erteilt hat. Das ist zum Beispiel bei verschiedenen Personalangelegenheiten der Fall. Mitwirkung ist eine wesentlich schwächere Form der Beteiligung. Hier weist der Gesetzgeber dem Personalrat lediglich ein Mitspracherecht zu, ohne die Durchführung der Maßnahme von der Zustimmung des Personalrats abhängig zu machen. Beispiele hierfür sind Maßnahmen zur Förderung der Familienfreundlichkeit der Arbeitsbedingungen oder die Gestaltung der Arbeitsplätze. In bestimmten Angelegenheiten, in denen der Personalrat mitbestimmt, gibt ihm der Gesetzgeber ein Initiativrecht. D. h. er kann in wichtigen Fragen eine Entscheidung der Dienststelle beschleunigen oder erzwingen.

Zu Anträgen und Vorschlägen des Personalrats muss die Dienststellenleitung innerhalb von vier Wochen Stellung nehmen. Die Ablehnung eines Antrags muss sie schriftlich begründen.

Mindestens einmal in jedem Kalenderhalbjahr muss der Personalrat die Beschäftigten zu einer Personalversammlung zusammenrufen und einen Rechenschaftsbericht abgeben. Die Beschäftigten haben das Recht zur Diskussion dieses Berichtes und zur Beschlussfassung über Empfehlungen an den Personalrat. Die Dienststellenleitung kann an den Personalversammlungen teilnehmen. Ordentliche Personalversammlungen finden während der Arbeitszeit statt.

### Diesmal drin:

Kleines Beamtenlexikon:  
Was macht eigentlich der  
Personalrat?

Wir starten mit der  
Arbeitszeiterfassung!

GEW-Erfolg: Vereinheitlichung  
des Arbeitsnachweises für MSD  
und MSH

Gewalt an Förderschulen:  
Schutzkonzepte geraten an ihre  
Grenzen

Beamt\*innen müssen lange auf  
Übernahme des TV-L-  
Tarifergebnisses warten!

Ratgeber Arbeitsplatz Schule -  
Neuaufgabe - Stand Mai 2026

Raus zum 1. Mai!

### Das meint die GEW dazu:

Um die Interessen der Kolleg\*innen vertreten zu können, muss der Personalrat sie im Einzelfall auch kennen. Dazu ist möglichst enger Kontakt nötig. Lade deshalb den Personalrat gerne zu einer Konferenz ein, auf der allgemeine und spezielle Fragen der Personalvertretung diskutiert werden.

Informiere den Personalrat über jede Maßnahme, die die Dienststelle mit dir oder der Schule plant und mit der du nicht einverstanden bist. Wende dich auch bei Problemen mit der Schulleitung an den Personalrat.

Besuch die Personalversammlung.

**Und nimm an der Personalratswahl im Juni teil!**

# GESTALTEN. EINMISCHEN. WIDERSPRECHEN.

Alle Infos zur Wahl: [www.gewwirkt.de](http://www.gewwirkt.de)

Die GEW bleibt dabei: Auf unseren **Listen für die Personalratswahl** gibt es **keine Schulleitungen und keine Seminarleitungen**.

Wir meinen: **Vorgesetzte geraten als Personalräte in unauflösbare Rollenkonflikte und sollten deshalb nicht in den Personalratsgremien sitzen.**

## Wir starten mit der Arbeitszeiterfassung:

### GEW übernimmt Abo-Kosten für Arbeitszeiterfassungs-App für ein Schuljahr

von Markus Weinberger und Florian Kohl

Nach dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) von 2019 sind alle Arbeitgeber verpflichtet, „ein System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.“ Das Bundesarbeitsgericht (BAG) bekräftigte in seinem Beschluss von 2022 diese Verpflichtung der Arbeitgeber noch einmal und stellte klar, dass die gesetzliche Grundlage dafür das Arbeitsschutzgesetz ist (§ 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG), das selbstverständlich auch für Beamt\*innen gilt. Der Freistaat Bayern kommt als Arbeitgeber dieser Verpflichtung seit Jahren nicht nach. Die GEW Bayern ergreift nun die Initiative und bietet ihren Mitgliedern kostenlos eine App an, mit der die Arbeitszeit freiwillig, datenschutzkonform und rechtssicher erfasst werden kann.

#### Funktionsweise und Vorteile der App

Bei einer rein quantitativen Erfassung deiner Arbeitszeit nutzt du nur die Start-/Stopp- bzw. Pause-Taste der App. Du gewinnst damit sehr schnell einen Überblick über deine tatsächlichen Arbeitszeiten im Laufe einer Woche/eines Monats/eines Jahres. Als Lehrkräfte sind wir häufig Vorurteilen über unsere vermeintlichen „großen Freiheiten“ ausgesetzt. Nur eine Zeiterfassung zeigt objektiv auf, wann und wie lange wir wirklich arbeiten. Ein weiterer Vorteil liegt in der klaren Trennung zwischen Arbeit und Freizeit. Sobald du anfängst, die eigene Arbeitszeit zu erfassen, achtest du sicher viel genauer darauf, ob du jetzt wirklich arbeiten möchtest oder musst



(dann musst du die Start-Taste drücken) oder ob du jetzt „frei“ hast. Das führt erfahrungsgemäß zu einem größeren Erholungswert in der Freizeit und leistet damit einen wichtigen Beitrag zum Arbeits- und Gesundheitsschutz.

#### Zusatzfunktionen der App

Du kannst mit der App die erfassten Zeiten optional auch mit Schlagworten belegen. Diese können von den Nutzer\*innen grundsätzlich selbst eingerichtet werden. Wer als GEW-Mitglied die App nutzt, kann dabei auf acht voreingestellte Tätigkeitskategorien zurückgreifen, die sich an der aktuellen Rechtsprechung orientieren (z. B. Unterricht, unterrichtsnahe Lehrarbeit, Kommunikation, Funktionen etc.). Diese qualitative Arbeitszeiterfassung ist Voraussetzung dafür, dass Maßnahmen zur Geltendmachung eines Anspruchs auf Ausgleich für „Zuvielarbeit“ in die Wege geleitet werden können (Überlastungsanzeige, Forderung nach Entlastungen), an deren Ende in Einzelfällen auch eine gerichtliche Geltendmachung des Freizeitausgleichs stehen kann.

#### Der Weg zur App

Du kannst die MiZei-App im Apple-App-Store oder bei Google-Play herunterladen oder unter [app.mizei.de](http://app.mizei.de) auch in den Browsern Edge, Safari oder Chrome nutzen.

Du kannst beliebig viele Geräte gleichzeitig verwenden und die App für vier Wochen kostenlos und unverbindlich ausprobieren. Registriere dich dafür unbedingt mit deiner bei der GEW hinterlegten E-Mail-Adresse. Wenn du dir sicher bist, die App weiterhin nutzen zu wollen, dann schreibe uns mit der gleichen E-Mail-Adresse eine kurze Nachricht an [arbeitszeiterfassung@gew-bayern.de](mailto:arbeitszeiterfassung@gew-bayern.de). MiZei schaltet dann deinen Account bis zum Ende des Schuljahres 2026/27 frei und die GEW übernimmt die Kosten. Zeitgleich werden dir unsere Schlagwortvorschläge eingespielt.

### **Du hast Fragen zur App?**

Hier wird dir geholfen: Unter [mizei.de/hilfe](https://mizei.de/hilfe) findest du FAQs, PDF- und Videoanleitungen. In der App selbst kannst du unter Einstellungen/Benutzerverwaltung MiZei direkt per Telefon, Whatsapp und Mail erreichen.

Außerdem sind bereits Online-Schulungen für teilnehmende Mitglieder geplant. Wenn du dich registrierst, wirst du alle weiteren Infos erhalten.

Nutze diese Chance zur kostenlosen Erfassung deiner Arbeitszeit! All deine Daten siehst nur du. Es werden keine personenbezogenen Daten an Dritte weitergegeben, auch nicht an die GEW oder deinen Arbeitgeber. Alle Daten werden ausschließlich in Deutschland gehostet.

MiZei stellt der GEW Bayern lediglich anonymisierte Daten zur Verfügung. Wir bekommen damit erstmals empirische Daten über die tatsächlichen Arbeitszeiten von Lehrkräften in Bayern. Das hilft uns, weiter Druck auf Dienstherrn und Arbeitgeber auszuüben, endlich für mehr Entlastung zu sorgen.

## **Vereinheitlichung des Arbeitsnachweises für MSD und MSH**

von Karoline Hübner

### **Langjährige GEW-Forderung umgesetzt**

Weniger Bürokratie ist schon lange eine Forderung der GEW. Bayernweite, einheitliche Regelungen, transparent und nachvollziehbar gestaltet - nicht immer hat sich die GEW mit dieser Forderung beliebt gemacht.

### **Entbürokratisierungskampagne des KM**

Die Entbürokratisierungskampagne an bayerischen Schulen, initiiert von Kultusministerin Anna Stolz (Freie Wähler), zielt darauf ab, Lehrkräfte und Schulleitungen von Verwaltungsaufgaben zu entlasten, um mehr Zeit für die pädagogische Kernarbeit zu schaffen.

Im Zuge dieser Kampagne hat die GEW den Vorschlag zur Vereinheitlichung des Arbeitsnachweises für die Mobilen Sonderpädagogischen Dienste (MSD) und Mobilen Sonderpädagogischen Hilfen (MSH) eingebracht und immer wieder betont, wie wichtig ein einheitlicher, bayernweiter Standard ist.

### **Jetzt endlich können wir Vollzug melden!**

Der ausführliche Arbeitsnachweis am Ende eines Schuljahres ist bayernweit nicht mehr notwendig. Als Arbeitsnachweis reicht künftig wie für alle anderen Lehrkräfte auch der Wochenplan, so wie er als Tätigkeitsnachweis aller Lehrkräfte vorgesehen ist.

### **Arbeitszeitregelung bleibt bestehen**

Die schon lange bestehende Arbeitszeitregelung, wonach



eine Unterrichtseinheit von 45 Minuten mit rund 90 Minuten Arbeitszeit (einschließlich Fahrzeit) angesetzt werden kann, bleibt bestehen.

### **Was sagt die Fachgruppe sonderpädagogische Berufe dazu?**

Hier wird Entlastung für eine Berufsgruppe geschaffen, die unter schwierigsten Bedingungen arbeitet. Es ist eine gute Sache, dass Vorschläge aus der Praxis aufgegriffen und umgesetzt werden. So muss es weitergehen, denn wir brauchen dringend Entlastung für die Kolleg\*innen an den Schulen, weil es da teilweise lichterloh brennt.

Unter dem Stichwort „Mobiler Sonderpädagogischer Dienst (MSD)“ finden Sie die [Information im „Entlastungstracker“ auf der Homepage des Kultusministeriums.](#)

## Gewalt an Förderschulen: Schutzkonzepte geraten an ihre Grenzen

von Milena Dmoch, Daniel Adamietz und Karoline Hübner

Gewalt gehört an Schulen mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung für viele Beschäftigte längst zum belastenden Alltag. Lehrkräfte, Schulbegleitungen, Pflegekräfte und therapeutisches Personal berichten von körperlichen Übergriffen, massiven verbalen Ausbrüchen und gefährlichen Situationen, die immer häufiger auftreten oder als besonders schwerwiegend erlebt werden. Was früher als Ausnahme galt, wird vielerorts zur Dauerbelastung. Bereits in der SFGE-Studie (2008–2012) der Universitäten München, Würzburg und Koblenz-Landau zeigten nach Einschätzung der Lehrkräfte rund die Hälfte der Schüler\*innen herausforderndes Verhalten. Belegbare Zahlen für die letzten Jahre liegen für Bayern nicht vor, doch wer an einer Schule mit Förderschwerpunkt geistige Entwicklung arbeitet, weiß: emotional-soziale Besonderheiten nehmen in ihrer Anzahl stetig zu. Das verändert den Alltag der Arbeitenden gravierend.

„...und plötzlich packte mich T. an den Haaren, riss und zerrte und versuchte mich zu treten.“ Solche Schilderungen stehen stellvertretend für einen Schulalltag, in dem es immer wieder zu Angriffen kommt – zu Schlägen, Bissen, Spucken oder dem Wegreißen von Brillen. Auch wenn die Ursachen oft nicht in gezielter Aggression, sondern in Überforderung, mangelnden kommunikativen Ausdrucksmöglichkeiten, niedrigem emotionalem Entwicklungsalter oder medizinischen Gründen liegen, wirken sich die Übergriffe gravierend auf die Betroffenen aus. Nothilfe- und Notwehrsituationen sind mancherorts an der Tagesordnung und belasten direkt Beteiligte, aber auch „nur“ Beobachtende enorm.

Besonders schwierig ist dabei, dass Gewalt nicht nur von den Schüler\*innen ausgehen kann, sondern dass sie sich teils auch selbst gefährden. Kinder und Jugendliche mit geistiger Behinderung haben häufig kein oder nur ein eingeschränktes Gefahrenbewusstsein, laufen weg, verletzen sich selbst oder können ihre Bedürfnisse nicht angemessen mitteilen. Schutz und Intervention müssen deshalb oft gleichzeitig gedacht werden: Die Kinder brauchen Sicherheit – und die Beschäftigten Schutz vor Übergriffen.

Genau hier stoßen viele Schulen an ihre Grenzen. Zwar existieren an vielen Orten Schutzkonzepte, Deeskalationsstrategien und interne Absprachen.

Doch im belasteten Schulalltag reichen diese Maßnahmen häufig nicht aus. Raumnot, Personalmangel und fehlendes qualifiziertes Personal erschweren es, Schutzsysteme konsequent umzusetzen. Gerade in akuten Situationen fehlt oft die personelle Absicherung, um angemessen reagieren zu können, ohne die Lage weiter zu verschärfen.

Hinzu kommt, dass die Anforderungen an die Teams stetig steigen. Viele Schüler\*innen bringen heute einen komplexen Pflege- und Unterstützungsbedarf mit. Psychische Belastungen, Traumatisierungen, Neurodivergenz und herausforderndes Verhalten stellen zusätzliche Anforderungen an die pädagogische Arbeit. Lehrkräfte sehen sich zunehmend auch als Koordinator\*innen verschiedener Hilfesysteme – etwa aus Jugendhilfe, Medizin und Pflege –, ohne dass diese Zusammenarbeit überall verlässlich organisiert wäre.

Ein wirksames Schutzkonzept braucht jedoch mehr als schriftliche Regelungen. Es braucht ausreichend Personal, klar geregelte Zuständigkeiten, räumliche Möglichkeiten für Rückzug und Krisenintervention sowie regelmäßige Fortbildungen. Auch der Schutz der Beschäftigten muss dabei ausdrücklich mitgedacht werden. Denn wiederholte Gewalt, ständige Anspannung und das Gefühl, im Ernstfall allein zu sein, können zu massiver psychischer Belastung führen – bis hin zu Erkrankungen und Ausfällen.

Trotz aller Herausforderungen bemühen sich die Beschäftigten mit großem Einsatz um die ihnen anvertrauten Kinder und Jugendlichen. Doch ohne verlässliche Rahmenbedingungen droht der Anspruch auf Schutz und Förderung immer häufiger an der Realität zu scheitern. Deshalb dürfen Ressourcen nicht weiter abgebaut, sondern müssen gezielt verbessert werden: Mehr pädagogisches und pflegerisches Personal, verbindliche Vertretungs- und Doppelbesetzungen in Hochrisikosituationen, Zeitbudgets für Teamabsprachen und Netzwerkarbeit, kontinuierliche Fortbildungen (Deeskalation, Kommunikation, Traumapädagogik), geeignete Räume für Rückzug und Krisenintervention sowie qualifizierte Supervision und Nachsorge. Erst wenn diese Ressourcen strukturell abgesichert und ausgebaut sind, kann die pädagogische Situation nachhaltig verbessert und der Schutz für Schüler\*innen wie auch für Beschäftigte wirksam gewährleistet werden.



## Beamt\*innen müssen lange auf Übernahme des TV-L-Tarifergebnisses warten!

von Florian Kohl

Beamt\*innen dürfen nicht streiken und damit auch ihr Gehalt nicht selbst verhandeln. Sie werden per Gesetz alimentiert. Dabei ist es üblich, dass sich die Länder an den Ergebnissen der TV-L-Tarifverhandlungen orientieren, um die Besoldungsstruktur nicht zu gefährden – dies nennt sich amtsangemessene Alimentation. Die meisten Ministerpräsident\*innen sagten bereits jetzt zu, die TV-L-Ergebnisse 2026 auch auf die Besoldung ihrer Landesbeamt\*innen zu übertragen. Und zwar zeitgleich und systemgerecht. Auch wir in Bayern gingen davon aus, denn immerhin steht es genauso im Koalitionsvertrag. Ein Blick in die Geschichte des Freistaats zeigt, dass dabei durchaus von einer Tradition gesprochen werden kann. Seit 2006 gibt es den TV-L und seit 13 Jahren wurden die Tarifierhöhungen zeit- und wirkungsgleich auf die Besoldung der Beamt\*innen übertragen.

### Söders Alleingang

Doch dieses Mal spielt Ministerpräsident Söder (CSU) ein anderes Spiel. Bereits im November 2025 hatte er öffentlichkeitswirksam eine Verschiebung der Übernahme des Tarifergebnisses für die Beamt\*innen verkündet – da hatten die Tarifpartner noch nicht einmal mit den Verhandlungen begonnen. Dass der Ministerpräsident den Beschäftigten im öffentlichen Dienst und vor allem den Beamt\*innen nicht gerade wohlgesonnen ist, ist kein Geheimnis. Zu teuer sei der Staat, zu faul seien die Beamt\*innen, lässt Söder zwischen den Zeilen regelmäßig durchklingen – nach den Einschränkungen der Teilzeitmöglichkeiten der nächste Hammer der Geringschätzung, denn Söders Plan heißt: Das Ergebnis der Tarifverhandlungen soll zeitversetzt – und zwar deutlich zeitversetzt – übertragen werden.

Konkret bedeutet dies: Der mittlerweile vom Landtag beschlossene Doppelhaushalt 2026/27 sieht die Übertragung auf die Besoldung mit einer Zeitverzögerung von jeweils sechs Monaten vor. Die erste Erhöhung um 2,82 Prozent erfolgt demnach für Beamt\*innen nicht zum 1. April 2026, sondern erst zum 1. Oktober 2026. Inklusiv der Nullmonate seit Ende des alten TV-L – dieser lief im November 2025 aus – sind das elf Monate ohne Erhöhung. Doch damit nicht genug: Die zweite Erhöhung um 2 Prozent erfolgt nicht zum 1. März 2027, sondern erst zum 1. September 2027. Zusammen also 17 Monate Nullrunde.

Ob und wann die dritte Erhöhung um 1 Prozent im Jahr 2028 erfolgen wird, weiß niemand, da der aktuelle Doppelhaushalt das Jahr 2028 nicht beinhaltet. Für die Beschäftigten bedeutet das angesichts der Inflation der letzten Jahre einen Reallohnverlust.

### Folgen der Söderschen Politik

Trotz massiver Kritik seitens der Gewerkschaften und Verbände bestätigte Finanzminister Füracker (CSU) in einem Spitzengespräch gegenüber dem Deutschen Gewerkschaftsbund Bayern (DGB) dieses Vorgehen, wobei der DGB mit klarer Haltung reagierte. Die Staatsregierung begründet den Bruch mit dem eigenen Koalitionsvertrag mit der angespannten Haushaltslage des Freistaates. Vielleicht ist aber auch das richtig: Was Söder sagt, wird gemacht, egal ob es gut durchdacht ist.

Probleme, die dieses Vorgehen nach sich zieht:

1. Der Bayerische Landtag verabschiedete 2023 das Gesetz zur Neuausrichtung orts- und familienbezogener Besoldungsbestandteile. Hintergrund waren Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts zur amtsangemessenen Alimentation. Seitdem geht der Freistaat von einer Mehrverdienerfamilie aus und berücksichtigt ein fiktives Partnereinkommen von 20.000 Euro bei der Berechnung der Alimentation. Es gibt große Zweifel, ob das rechtmäßig ist, und Klagen dagegen werden bereits geführt. Durch die Verzögerung der Übertragung werden diese Zweifel weiter geschürt. Sollte in Zukunft festgestellt werden, dass die Alimentation nicht angemessen war, drohen im Nachhinein hohe Nachzahlungen.
2. Gerade das Lehramt leidet derzeit stark an Attraktivität. Die Nichtübertragung des TV-L-Abschlusses wird die Attraktivität nicht steigern.
3. Andere Bundesländer haben die zeitgleiche und systemgerechte Übertragung bereits zugesagt. Durch das Verhalten des bayerischen Freistaats entsteht hier ein Ungleichgewicht, das zu Unzufriedenheit führen kann.
4. Wenn die bayerische Regierung vertraglich zusagt, Tarifergebnisse auf den Bereich der Beamt\*innen zu übertragen, dann aber ihr Wort bricht, entsteht auf politischer Ebene ein Vertrauensverlust. Dies wirkt sich auch auf die Gewerkschaften aus, die den Staat als verlässlichen Verhandlungspartner benötigen.

Die nächsten Wahlen kommen bestimmt.

## Ratgeber Arbeitsplatz Schule - Neuauflage - Stand Mai 2026

von Florian Kohl

Es sind wieder Personalratswahlen. Das bedeutet auch: Der Ratgeber Arbeitsplatz Schule braucht dringend eine Aktualisierung. In den letzten Monaten wurde intensiv gearbeitet: Diskutiert, geplant, überarbeitet, korrigiert, geprüft, gestaltet und auch das ein oder andere neu gedacht. Was es nicht mehr geben wird: Einen dicken gedruckten Ratgeber. Denn so ehrlich muss man sein: Die Inhalte sind oft bereits nach zwei Jahren nicht mehr ganz korrekt. Zuviel ändert sich - nicht nur rechtlich -, als dass eine gedruckte Ausgabe in hoher Auflage weiterhin Sinn machen würde.

Was es aber geben wird: Den Ratgeber online, als bequemes Nachschlagewerk für staatlich Beschäftigte, einheitlich formatiert, mit allen rechtlichen Quellen zum Anklicken und vor allem aktuell. Denn der Auftrag an die Autor\*innen ist auch, die eigenen Artikel im Auge zu behalten und in den nächsten Jahren entsprechend up to date zu halten. Und wer sich einzelne Artikel ausdrucken möchte, kann das gezielt tun. Einen gedruckten Ratgeber mit ausgewählten Artikeln für den Personalratswahlkampf und als Werbemittel der GEW Bayern wird's trotzdem geben, allerdings in verkürzter Form und mit Verweisen auf das Online-Angebot.

**Wir sind bereits jetzt sehr stolz auf unseren neuen, einzigartigen Ratgeber, denn wir meinen:  
Das Wissen um eigene Rechte ist der Schlüssel, um diese aktiv einzufordern, zu schützen und Ungerechtigkeiten zu verhindern.**

Einen ersten Blick auf eine Beta-Version des Ratgebers kann man auch schon werfen:

<https://www.gew-bayern.de/schule/ratgeber>

### Raus zum 1. Mai!

**Impressum:**  
v.i.S.d.P.  
Karoline Höbner und  
Florian Kohl

Fachgruppe  
sonderpädagogische Berufe  
Mittelfranken  
Luisenstraße 2  
90766 Fürth

Redaktion und Gestaltung:  
Florian Kohl



Am 1. Mai kamen wieder tausende Menschen auf den Straßen und Plätzen zusammen. "Erst unsere Jobs, dann eure Profite" – so lautete das Motto dieses Jahr zum Tag der Arbeit. Die Hauptkundgebung des DGB fand in Nürnberg statt. Auch die GEW war wieder sichtbar mit Infoständen vertreten und unsere Landesvorsitzende Martina Borgendale machte als Hauptrednerin in Erlangen ihre Standpunkte deutlich.

### Eure GEWler im Personalrat:

Karoline  
Höbner

Florian  
Kohl

Brigitte  
Düll

Daniel  
Adamietz

Barbara  
Leuschner

Astrid  
Braun

Manuel  
Nörz

Sonja  
Bischofsberger

