

Allgemeine Aufgaben des Personalrats

1. Gleichbehandlungsgrundsatz nach § 61 HPVG

Nach diesem § hat der Personalrat die Pflicht, darüber zu wachen, dass alle Beschäftigten gleich behandelt werden. „Nach Recht und Billigkeit“ formuliert der Gesetzgeber und meint damit ohne Benachteiligung aus Gründen der Abstammung, Herkunft, Nationalität, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, Geschlecht, sexuellen Identität, politischen oder gewerkschaftlichen Überzeugung oder Betätigung. Wenn auch das Gesetz ausdrücklich nur die Benachteiligung nennt, so bedeutet Gleichbehandlung auch den Verzicht auf Bevorzugung aus den genannten Gründen.

Für den Personalrat ist der Gleichbehandlungsgrundsatz sozusagen die Basis, von der er startet. Denn viele Probleme an den Schulen gäbe es gar nicht, würde diese Maxime wirklich von allen umgesetzt. Beschwerden wegen Ungerechtigkeiten beim Stundenplan, Vertretungsplan, Unterrichtseinsatz, Klassenlehrerschaft, Aufsichtsplan, bei der Übertragung zusätzlicher Aufgaben oder wegen Unfreundlichkeiten beim menschlichen Miteinander wären Fremdwörter, würde diesem Grundsatz entsprechen.

Da sehr viele Probleme auf die Nichtbeachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zurückzuführen sind, hat der Personalrat eine Argumentationshilfe, um auf die Einhaltung zu pochen.

2. Beantragung von Maßnahmen, die der Dienststelle und ihren Angehörigen dienen § 62(1)1. HPVG

Im Kapitel „Beteiligungsrechte“, erschienen in der FLZ 4/2012, wurde auf das Initiativrecht des Personalrats verwiesen. In allen Angelegenheiten, in denen der Personalrat ein Mitbestimmungsrecht hat, kann er durch Initiativantrag Maßnahmen beantragen, die gegebenenfalls über ein Stufenverfahren durchgesetzt werden können. Was ist aber in all den Fällen, in denen es kein Mitbestimmungsrecht gibt?

Die oben in Abschnitt 1. genannten Probleme sind durch das Direktionsrecht der Schulleiterin gedeckt und entziehen sich der personalrätlichen Mitbestimmung. Das bedeutet, dass der Personalrat kein normiertes Verfahren hat, in dessen Verlauf Erörterung und schriftliche Stellungnahme vorgeschrieben sind. Gleichwohl kann er Lösungen überlegen und diese auch beantragen. Dabei bleiben die Rechte der Gesamtkonferenz nach § 133 HSchG unberührt.

Und neben den oben angesprochenen Problemen gibt es eine Fülle von weiteren Themen, die im Schulalltag auftreten oder die dem Personalrat vorgetragen werden: Wie sollen Mentorinnen und Mentoren für LiV gefunden werden? Wann und wie wird vorgegangen, wenn eine Lehrkraft zur Verbeamtung ansteht? Wie kümmert sich die Schulleitung um Dienstjubiläen? Wie soll jemanden die erwünschte Versetzung ermöglicht werden, der ein Mangelfach vertritt? Wie soll verfahren werden, wenn die Schule einen Stellenbedarf hat? Wie kann sichergestellt werden, dass die FunktionsstelleninhaberInnen an der Schule gleichmäßig belastet sind? Wie wird das Betriebliche Eingliederungsmanagement, das vorgeschrieben ist, wenn jemand länger als 6 Wochen krank ist, in der Schule organisiert?

§ 62(1) Satz 2 erklärt lapidar: Anträge des Personalrats sind eingehend zwischen Dienststellenleiter und Personalrat zu erörtern und in angemessener Frist zu beantworten. Man nennt dies auch das „einfache Initiativrecht“.

3. Wachen über die Einhaltung rechtlicher Normen

Eine beliebte Einschüchterungsmaßnahme von SchulleiterInnen besteht darin, den Lehrkräften einzureden, etwas müsse unbedingt so und so gemacht werden. Ein in letzter Zeit beliebt gewordenes Beispiel ist die Anordnung von Bereitschaftszeiten. Da niemand das Schulrecht wirklich ganz genau kennt, werden solche Ansagen häufig geglaubt und ohne Rückfrage umgesetzt. Dem Personalrat wäre in solch einem Fall zu empfehlen, zu fragen: WO STEHT DAS? Recht schnell würde dann auch die Schulleiterin auf den Boden der gesetzlichen Bestimmungen zurückkommen, vielleicht sogar beim Schulamt nachfragen und erfahren, dass es dafür gar keine Rechtsgrundlage gibt, sondern in der letzten Schulleiterdienstversammlung nur der WUNSCH aus dem HKM geäußert wurde, doch bitte an den Schulen dafür zu sorgen, dass mehr vertreten würde, und dass man das ja z.B. durch die Einführung von Bereitschaftszeiten realisieren könne.

Natürlich ist unbestritten, dass wenn Lehrkräfte einem Wunsch des obersten Dienstherrn freiwillig nachkommen, dies niemandem verwehrt werden soll. Fragt man genauer nach, erfährt man jedoch häufig, dass es mit der Freiwilligkeit in Wirklichkeit gar nicht so weit her ist und man sich eher genötigt gefühlt hat.

Ein Personalrat ist deshalb gut beraten, sich so weit wie nur irgend möglich in den gesetzlichen Bestimmungen auszukennen. Wie schon erwähnt: die Frage nach der Rechtsquelle lässt so manchen Versuch, Lehrkräften weitere Arbeit aufzuzwängen, im Sande verlaufen. Umgekehrt ist es aber auch gut, wenn der Personalrat selbst die Rechtsquellen kennt, die zu Gunsten der Beschäftigten existieren, und diesen zur Umsetzung verhilft.

In den Personalratsschulungen tun die Vertreterinnen und Vertreter der GEW ihr Möglichstes, den Personalräten die Rechtsquellen näher zu bringen: sei es das HPVG selbst, seien es die Bestimmungen zur Arbeitszeit, der Tarifvertrag-Hessen, der Einstellungserlass, der Erlass zur Besetzung von Funktionsstellen, die rechtlichen Bestimmungen des Arbeitsschutzes, die Rechte der Schwerbehindertenvertretung, die Bestimmungen zum Datenschutz, zu Personalakten und vieles andere mehr. Die GEW-Sammlung „Dienst- und Schulrecht“ enthält alle wesentlichen Rechtsgrundlagen. Sie ist preiswert und muss von der Dienststelle für den Personalrat bezahlt werden (§ 42(1) HPVG). Auf der Webseite www.rv.hessenrecht.hessen.de findet man eine Fülle von Rechtsquellen auch über das GEW-Dienst-und-Schulrecht hinaus. Und außerdem hilft auch die GEW-Rechtsberatung!

4. Vortrag von Anregungen und Beschwerden des Personals § 62(1)3.

Wie schön wäre es, wenn alle Beschäftigten den Mut und das Selbstbewusstsein hätten, ihre Anliegen gegenüber der Schulleitung selbst zu vertreten! Ob wir dann auf die Personalräte verzichten könnten?

Diese Frage wird sich wohl nicht stellen, denn es wird immer Personen geben, die aus welchen Gründen auch immer sich nicht selbst vertreten können oder wollen. Aber auch, wenn dies nicht so wäre, bliebe für die Personalräte noch genug zu tun. Denn es gibt ja nicht nur individuelle Anliegen, sondern auch allgemeine Missstände, die irgendjemanden auffallen. Hierfür ist der Personalrat der richtige Ansprechpart-

ner: denn er soll die Beschwerde, sofern sie berechtigt erscheint, der Schulleiterin vortragen und durch Verhandlung auf ihre Erledigung hinwirken.

Wichtig ist: der Personalrat muss nicht alle Probleme selbst schultern. Die Schulleiterin ist gefragt, der Personalrat soll nur „hinwirken“. Und: bevor er die Probleme vorträgt, soll er zunächst prüfen, ob sie berechtigt erscheinen. Er muss sich also nicht jedes „Gemecker“ zu eigen machen und sich in Kleinkram aufreiben.

5. Förderung von Eingliederung und beruflicher Entwicklung schwerbehinderter, schutzbedürftiger, insbesondere älterer Personen § 62(1)4.

Die Privatwirtschaft macht es vor: wer nicht auf der Höhe seiner Leistungsfähigkeit ist, wird aussortiert. Soll sich doch der Sozialstaat, der sich noch immer so nennt, um diejenigen kümmern, die nicht (mehr) (ganz) so gut können.

Und durch immer mehr Schulen weht derselbe Wind. Denn die „Führungsakademie“ (sic!) macht den (angehenden) FunktionsstelleninhaberInnen klar, dass angesichts leerer Kassen aus den Beschäftigten mehr herausgeholt werden sollte. Und das geht nur, wenn man sich der „Schwachen“ entledigt.

Das HPVG verpflichtet Personalräte dazu, genau dieser Tendenz entgegen zu wirken. Für die tagtäglichen Diskriminierungen des genannten Personenkreises muss der Personalrat Sensibilität entwickeln und diese, z.B. durch Personalversammlungen, auch im Kollegium verbreiten. Auch sollte er zum örtlichen Schwerbehindertenvertreter, der für die Schule zuständig ist, Kontakt aufnehmen und diesen pflegen. Immer in dem Bewusstsein: „Nicht behindert zu sein ist kein Verdienst, sondern ein Geschenk, das uns jederzeit genommen werden kann.“ (R.v.Weitzsäcker) Und: Krank, in der Leistungsfähigkeit eingeschränkt zu sein, kann jedem passieren. Und älter wird ohnehin jeder einmal (oder will dies zumindest)! Eine Konkretisierung der Verpflichtung zur Eingliederung bietet die Integrationsvereinbarung, eine Dienstvereinbarung zwischen dem HKM, dem HPRLL und der Hauptschwerbehindertenvertretung.

6. Beantragung von Maßnahmen zur beruflichen Förderung schwerbehinderter Beschäftigter § 62(1)5.

Diese Vorschrift korrespondiert mit dem Vortrag von oben. Zunächst wird sich der Personalrat bei der Schulleitung informieren müssen, wer überhaupt alles schwerbehindert ist. Schwerbehinderte sind nicht verpflichtet, ihre Schwerbehinderung der Schulleitung mitzuteilen. Tun sie dies aber, ist auch der Personalrat darüber zu informieren. Denn wie sollte er sonst in der Lage sein, darüber zu wachen, dass die Bestimmungen zu Gunsten Schwerbehinderter nun auch zur Geltung kommen?

Schwerbehinderte können bestimmte Nachteilsausgleiche in Anspruch nehmen. Der wichtigste Nachteilsausgleich besteht in der Reduzierung der Pflichtstunden (siehe dazu das Kapitel „Arbeitszeit“, erschienen in der FLZ Dezember 2013). Es gibt aber eine Reihe weiterer Nachteilsausgleiche, die – jeweils eingehend auf Art und Schwere der Behinderung – zwischen Schwerbehindertenvertretung, schwerbehinderter Person und Schulleitung besprochen werden.

Sobald die schwerbehinderte Person die ihr zustehenden Nachteilsausgleiche bekommt, ist – sozusagen definitionsgemäß – davon auszugehen, dass sie nun „auf gleicher Augenhöhe“ arbeitet wie die Beschäftigten, die frei von Behinderungen sind. Deshalb steht der weiteren beruflichen Entwicklung (das gilt z.B. auch für Beförde-

rungen) nichts entgegen – und damit das geschieht, sollen Personalräte sich dafür einsetzen, dass die Nachteilsausgleiche gewährt werden. Und nicht vergessen: immer, wenn Schwerbehinderte im Spiel sind, ist die Hinzuziehung der örtlichen Schwerbehindertenvertretung zwingend vorgeschrieben. Da dies auch einige Schulleitungen nicht wissen, oder ignorieren, sollte der Personalrat mit darauf achten.

7. Beantragung von Maßnahmen zur Gleichstellung und Förderung von Frauen § 62(1)6.

Durch die jahrzehntelange Diskussion um die Gleichberechtigung von Frauen ist vieles in den Köpfen. Junge Frauen schauen manchmal verwundert drein, wenn von der mangelnden Gleichstellung die Rede ist und von der Notwendigkeit, die Rechte zu verteidigen. Dennoch fühle ich mich manchmal um mindestens 30 Jahre zurückversetzt, wenn ich lese, dass noch immer die Frauen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verantwortlich zeichnen und den Ablauf des Familienalltags mit Kreativität, Organisationstalent, Flexibilität und die Kräfte aufzehrendem Einsatz allein organisieren müssen.

Deshalb ist es nach wie vor notwendig, am Arbeitsplatz dafür zu sorgen, dass Frauen nicht auch noch dafür diskriminiert werden, dass sie an anderer Stelle die Aufgaben alleine managen, die eigentlich alle gemeinsam lösen müssten.

Und auch hier sind es wieder die Personalräte, die erkennen sollen, wo es an der konkreten Schule im Argen liegt. An vorderster Stelle steht hier die Aufgabe, darauf zu achten, dass Teilzeitkräfte auch wirklich nur anteilig arbeiten. Die Teilzeitverfügung des Staatlichen Schulamtes Frankfurt hilft hier, aber die konkrete Umsetzung muss an der Schule erfolgen. Auch der Erlass und die Verfügung zu Klassenfahrten treffen nur allgemeine Regelungen, die an der Schule konkretisiert werden müssen.

Dass Frauen sich generell nicht gegen ungerechte, diskriminierende Behandlung wehren, gehört glücklicherweise der Vergangenheit an. Dennoch gibt es sie noch: die Frauen, die in aller Stille schufteten, bei der Vergabe von Anrechnungsstunden oder bei der Bewerbung auf Beförderungsstellen aber zurückstecken. Sensible Personalräte können dem entgegenwirken.

8. Förderung der Eingliederung ausländischer Beschäftigter

Ist diese Bestimmung für Schulpersonalräte relevant? Gibt es denn so etwas: Mangelnde Förderung ausländischer Beschäftigter?

Eigentlich müsste man zur Beantwortung dieser Frage nur einmal auf die Gehaltszettel gucken. Häufig sind die ausländischen Kolleginnen und Kollegen Tarifbeschäftigte, und die Regeln zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Studienabschlüssen, zusammen mit dem Eingruppierungserlass führen dazu, dass sie auch noch grotten-schlecht eingruppiert sind. Gegen diese Festlegungen der oberen Behörden ist der Schulpersonalrat machtlos. Aber er kann zumindest bei Eingruppierung und Einstufung aufpassen, dass diese nicht noch niedriger erfolgen als dem Beschäftigten zusteht. Und es ist auch nicht einzusehen, warum eine frei werdende Stelle nicht endlich einmal für die ausländische Kollegin, die Deutsch als Zweitsprache macht, ausgeschrieben wird, so dass diese sich nicht weiterhin mit Zeitverträgen von einem Jahr zum andern hangeln muss. Gleiche Überlegungen gelten zu Unterrichtseinsatz und Raumverteilung.

Schulpersonalräte sollten eine Bestandsaufnahme machen und sich ehrlich befragen, ob es in der Schule Ungerechtigkeiten gibt, die stillschweigend hingenommen werden, vielleicht auch nur, weil anderenfalls die eigenen Bedingungen geringfügig schlechter würden.

Marianne Friemelt