

Die Beteiligungsrechte des Personalrats bei der Personalplanung

Schulpersonalrat und Schulleitung auf gleicher Augenhöhe!

Einstellungen sind Teil der Personalplanung und –entwicklung. Der Schulpersonalrat muss alles daran setzen, zu jedem Zeitpunkt des Schuljahres auf demselben Stand wie die Schulleiterin zu sein. Deshalb ist die Frage nach dem Stand der Personalversorgung und den zu erwartenden Veränderungen regelmäßig in jeder gemeinsamen Sitzung zu stellen. Sie sollte einen festen Platz auf der Tagesordnung haben.

Welche Fragen sind in Bezug auf das Stellen-Ist zu stellen?

Wie viele Unterrichtsstunden stehen der Schule zur Verfügung? Wer geht in naher Zukunft (Pensionierungen, Ausversetzungen, Beurlaubung, Sabbatjahr)? Wer erhöht oder vermindert einen Antrag auf Teilzeit? Wer kommt aus Beurlaubung, Elternzeit oder Sabbatjahr zurück und steht demnächst der Schule also wieder zur Verfügung? Hat sich jemand um Einversetzung beworben?

Wie ergibt sich das Stellen-Soll?

Rechtzeitig vor Beginn des neuen Schuljahres (und ggf. auch des nächsten Schulhalbjahres) muss der Personalrat von der Schulleiterin über das geplante Soll unterrichtet werden. Dieses wird seit einiger Zeit direkt durch das Hessische Kultusministerium berechnet und den Schulen mitgeteilt. Die Schulämter haben bei diesem Vorgang beobachtende, beratende und kontrollierende Aufgaben. Das Soll ergibt sich zum einen aus dem Unterricht, den die jeweiligen Klassen – beruhend auf der Stundentafel – zu bekommen haben. Diese Zahl wird durch die Pflichtstundenzahl der Lehrkräfte (je nach Schulform unterschiedlich) geteilt. Der Faktor, der sich daraus ergibt, wird mit der jeweiligen Klassenanzahl multipliziert und man erhält so das Stellensoll für die Grundunterrichtsversorgung.

Zum Stellensoll im weiteren Sinne gehören allerdings auch die Deputatsstunden, die der Schule zustehen. Aus der Pflichtstundenverordnung kann man das Leiterdeputat, das Leitungsdeputat und das Schuldeputat berechnen. Zusätzlich sollen die Schulen seit einiger Zeit einen „Zuschlag zur Unterrichtsversorgung“ erhalten, der bei 4 % für „nicht selbstständige“ und 5 % für „selbstständige“ Schulen liegt. Und es gibt so genannte „Sozialindex-Stunden“, die Schulen in einem schwierigen sozialen Umfeld besser versorgen sollen.

Der weiter oben ermittelte Stand der Personalversorgung kann mit dem Soll verglichen werden: es ergibt sich eine Unter- oder Überbesetzung.

Ein Beispiel:

Eine Grundschule ist zweizügig. Der Faktor für das 1. und 2. Schuljahr wurde vom HKM mit 0,7826 berechnet, der für das 3. und 4. Schuljahr mit 0,9217. Es ergibt sich also folgendes Stellensoll für die Grundunterrichtsversorgung:

$$1. \text{ Schuljahr: } 2 \times 0,7826 = 1,57$$

$$2. \text{ Schuljahr: } 2 \times 0,7826 = 1,57$$

$$3. \text{ Schuljahr: } 2 \times 0,9217 = 1,84$$

$$4. \text{ Schuljahr: } 2 \times 0,9217 = \underline{1,84}$$

$$\text{zusammen: } \quad 6,82 \text{ Stellen}$$

Dazu kommen 10 Stunden für das Leiterdeputat, 7 für das Leitungsdeputat, 2 für das Schuldeputat, 1 für den Personalrat. Außerdem ist eine Kollegin teilweise zu ersetzen, die mit 4 Stunden an das Staatliche Schulamt abgeordnet ist. Macht zusammen 24 Stunden = 0,82 Stellen.

Der Zuschlag zur Grundunterrichtsversorgung von 4 % ist auf die 6,82 Stellen zu rechnen und beträgt 0,27 Stellen (= $6,82 \times 0,04$).

Falls die Schule an einem der Ganztagsprogramme beteiligt ist, kommen weitere Stunden hinzu, ebenso ggf. auch durch Zuweisung aus dem Sozialindex. Dies soll jedoch hier vernachlässigt werden.

Aus der Berechnung oben ergibt sich ein Anspruch auf $6,82 + 0,82 + 0,27 = 7,91$ Stellen.

Von den 9 Lehrkräften in dieser Schule arbeiten 4 Vollzeit, 3 arbeiten 17 Stunden und 2 15 Stunden. Die Schule hat also eine Personalversorgung von

4 x 29 Pflichtstunden = 116 Stunden

3 x 17 Pflichtstunden = 51 Stunden

2 x 15 Pflichtstunden = 30 Stunden

zusammen 197 Stunden : 29 Stunden = 6,79 Stellen

Man erkennt sofort, dass in der Schule 1,12 Stellen nicht besetzt sind und eine Einstellung angesagt ist.

Wie werden wir unseren Beteiligungsrechten gerecht?

Schon an der Rechnung merkt man, dass die Berechnung der Personalversorgung nicht gerade das einfachste Thema ist, das Personalräte zu stemmen haben. Manch einer mag resigniert den Stift hinlegen und das Ganze der Schulleitung überlassen. Allerdings sollte man sich dann aber auch nicht wundern, wenn man bei Einstellungen immer wieder von der Schulleiterin „vorgeführt“ wird. Häufig klagen Personalräte darüber, dass sie – besonders gerne während der Sommerferien oder in den ersten stressigen Wochen danach – aufgefordert werden, schnellstens einer Einstellung zuzustimmen, damit diese Person schon morgen an der Schule anfangen kann. Oft wissen Personalräte gar nicht, dass eine Einstellung in Vorbereitung war, denn es ist ihnen nicht bekannt, dass die Stellen noch nicht vollständig besetzt sind. Mit Recht ist die Ernsthaftigkeit eines **Mitbestimmungsrechts** bei Einstellungen anzuzweifeln, wenn es sich auf eine Unterschrift unter Zeitdruck reduziert.

Ein Personalrat kann solchen Situationen nur vorbeugen, indem er sein Informationsrecht massiv einfordert. Die obige Rechnung wird in den Monaten April bis Juni (wegen der Lage der Sommerferien kann es sich auch verschieben) zwischen der Schulleitung und dem Kultusministerium abgestimmt. Zum Schluss liegt der Schulleitung eine Berechnung des Stellensolls vor, aufgrund deren Personaleinstellungen und -bewegungen zum Schuljahresende vorgenommen werden. Der Personalrat sollte den Abstimmungsprozess aktiv begleiten und, sobald die endgültige Aufstellung vorliegt, die anstehenden Personalmaßnahmen zusammen mit der Schulleitung beraten.

Was passiert mit Stellenresten?

Wenn im obigen Beispiel eine Vollzeitkraft eingestellt wird, ist die Schule noch immer mit 0,12 Stellen unterbesetzt, das entspricht in der Grundschule immerhin 3,5 Stunden. Ich wage die Prognose, dass die Schule diese Stunden nicht zugewiesen bekommt. Man kann davon ausgehen, dass an einer anderen Schule im Schulamtsbezirk ein Stellenüberhang besteht, weil es auch dort nicht ganz aufgegangen ist, so dass es sich unter dem Strich ausgleicht. Wäre das Stellen-Minus größer, weil z.B. keine Vollzeit-, sondern eine Teilzeitkraft eingestellt wurde, hilft sich das Schulamt häufig mit dem Einsatz von befristet Beschäftigten zwecks Schließung der Lücke.

Mit dem Einsatz von befristet Beschäftigten treten andere Probleme auf, die hier nur angerissen werden können. Zum einen sind an die Befristung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz bestimmte Bedingungen gebunden. Zum anderen werden häufig Personen eingesetzt, die nicht über die volle Qualifikation für das Lehramt verfügen. Weiterhin leistet sich der Arbeitgeber in vielen Fällen, diese Menschen nur bis zum Beginn der Sommerferien zu bezahlen. Ob der Personalrat einer Einstellung von befristet Beschäftigten zustimmen sollte, lässt sich demnach nicht allgemein sagen. Aber das ist ein anderes Thema.

Ein Wort zum „Zuschlag zur Grundunterrichtsversorgung“

Dieser Zuschlag wurde kurz vor der letzten Landtagswahl erfunden und soll suggerieren, dass die Landesregierung den Schulen sogar mehr Personal zuweist, als ihnen offiziell zusteht. Wer aber weiß, dass sich mit Zahlen auch kräftig manipulieren lässt und dass „100 % Unterrichtsversorgung“ nun einmal reine Definitionssache ist, kann sich schon denken, warum die ach so üppige Versorgung gerade kurz vor der Wahl herauskam.

Die Pflichtstundenverordnung regelt in § 3, dass Teile des Zuschlags zur Grundunterrichtsversorgung für die Abdeckung von Schulleitungsaufgaben verwendet werden dürfen. Ist die Schule „selbstständig“, so kann die Schulleitung den **gesamten** Zuschlag für sich verwenden, ohne irgendjemand fragen zu müssen. Ist die Schule nicht selbstständig, so kann die Schulleitung 20 % des Zuschlags ohne Rückfrage für sich verwenden, weitere 10 % kann die Gesamtkonferenz der Schulleitung zuwenden. Über die Verwendung der restlichen 70 % schweigt sich die Pflichtstundenverordnung aus. (Hierbei ist allerdings auch das Haushaltsrecht von Gesamt- und Schulkonferenz von Bedeutung.)

In unserem Beispiel würde dies bedeuten: Der Zuschlag zur Grundunterrichtsversorgung beträgt 0,27 Stellen, das sind aufgerundet 8 Stunden. 20 %, also 1,6 Stunden, kann die Schulleitung ohne Rückfrage für sich verwenden. Weitere 0,8 Stunden kann die Gesamtkonferenz zur Entlastung der Schulleitung beschließen. Das sind also 2,4 Stunden, seien wir großzügig: 2,5 Stunden. Wie werden die restlichen 5,5 Stunden verwendet? Der Personalrat muss sich darum kümmern und rechtzeitig eine Diskussion und einen Beschluss in der Gesamtkonferenz herbeiführen. Denkbar wäre eine Entlastungsstunde für eine besonders belastete Kollegin, für einen Kollegen, der eine besonders schwierige oder große Klasse hat, eine Kollegin, die Zusatzaufgaben übernommen hat, eine Stunde für eine Teilzeit-Kollegin, die eine Klassenfahrt voll betreut hat, oder auch für pädagogische Maßnahmen. Der Fantasie sind keine Grenzen gesetzt. Sollte der Personalrat darauf verzichten, hier mitzureden, dann besteht zumindest die Gefahr einer nicht einvernehmlichen Verwendung der Stunden. Um aber mitreden zu können, muss er, wie oben ausführlich beschrieben, die notwendigen Informationen über das Verfahren und das Ergebnis der Stundenzuweisung einfordern.

In der nächsten Ausgabe der FLZ wird es, nachdem die Stellen nun berechnet sind, um die Beteiligungsmöglichkeiten des Personalrats bei der Einstellung gehen.

Marianne Friemelt

Vorhergehende Kapitel verpasst? Macht nichts: Auf der Seite www.gew-frankfurt.de sind sie unter „Info für Personalräte“ – „Material für den Schulpersonalrat“ zum Download eingestellt.

März 2015