

## **Die Geschäftsführung des Personalrats**

### **Rolle des / der Vorsitzenden**

„Der Vorsitzende führt die laufenden Geschäfte. Er vertritt den Personalrat im Rahmen der von diesem gefassten Beschlüsse.“ So will es § 30 Hessisches Personalvertretungsgesetz (HPVG).

Der Vorsitzende ist also in sein Gremium eingebunden. Er kann nur das nach außen geben, was der Beschlusslage des gesamten Personalrats entspricht.

Diese Regelung schützt das gesamte Gremium und auch die einzelnen Mitglieder davor, von der Schulleiterin unter Druck gesetzt zu werden: „Unterschreiben Sie doch mal grade!“ Der Vorsitzende hat, wenn er sich nach dem Gesetz verhält, zuerst die anderen Personalratsmitglieder zu informieren und einen Beschluss herbeizuführen. Erst dann kann die Unterschrift geleistet werden. Unterschreibt er aus eigener Machtvollkommenheit, macht er sich eines Verstoßes gegen das HPVG schuldig.

Die anderen Personalratsmitglieder sind nicht unterschriftsberechtigt, es sei denn, der Vorsitzende ist nicht anwesend und es ist eine Vertretungsregelung für diesen Fall getroffen.

Ganz nebenbei schützt die Regelung auch die anderen Personalratsmitglieder vor allzu eigenwillig handelnden Vorsitzenden, die meinen, alles alleine entscheiden zu können oder gar die Zweisamkeit mit der Schulleiterin pflegen zu können.

Wir empfehlen ausdrücklich, niemals in Einzelgespräche mit der Schulleiterin zu gehen (Ausnahme ist der Einer-Personalrat, bei dem es nicht anders geht, siehe dazu auch unter „Gewerkschaftsbeauftragte/r“). Einzelgespräche schwächen den Personalrat.

### **Interne und Gemeinsame Sitzung**

Der Vorsitzende lädt zu den Sitzungen des Personalrats ein (§ 31,2 HPVG), legt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlung.

Das HPVG stärkt die Rolle des Personalrats, indem es ihm das Heft in die Hand gibt, was und wie verhandelt wird. Der Personalrat befindet sich mit der Schulleiterin „auf gleicher Augenhöhe“.

Es gibt Sitzungen des Personalrats untereinander (=“Interne Sitzung“) und Sitzungen, bei denen nach § 31,4 HPVG die Schulleiterin eingeladen ist (=“Gemeinsame Sitzung“). In der Internen Sitzung des Personalrats werden anliegende Themen sowie die Herangehensweise durch den Personalrat besprochen. Die Gemeinsame Sitzung wird vor- und nachbereitet. Es werden Beschlüsse gefasst. Probleme der Zusammenarbeit der Personalratsmitglieder werden hier diskutiert und möglichst gelöst. Es wird vereinbart, wie das Kollegium über die Arbeit des Personalrats informiert werden soll, z.B. auch in Personalversammlungen.

In der Gemeinsamen Sitzung muss die Schulleiterin den Personalrat über alles informieren, was die Beschäftigten wesentlich berührt (§ 60,4 HPVG). Dazu sollte es einen festen Punkt „Information der Dienststelle“ auf der Tagesordnung geben. Da die Schulleitungen dieser Verpflichtung häufig nicht ausreichend nachkommen, muss der Personalrat Augen und Ohren aufsperrn und nach den Dingen im Rahmen eines festen Tagesordnungspunktes „Nachfragen des Personalrats“ fragen. Weitere Punkte ergeben sich aus dem alltäglichen Geschäft. So kann es um Personalfragen (Abordnungen, Versetzungen, Einstellungen, Beförderungen, Funktionsstellenbesetzungen, Ablehnung von Teilzeitanträgen) gehen, bei denen der Personalrat ein Mitbestimmungsrecht hat. Bevor er hierzu einen Beschluss fasst, kann und sollte er diese Fragen mit der Schulleiterin erörtern (§ 69,1 HPVG). Es kann aber auch um soziale Angelegenheiten gehen, z.B. um Maßnahmen, die der Hebung der Arbeitsleistung dienen (§ 74,1,2 HPVG), bei denen ebenfalls ein Mit-

bestimmungsrecht besteht. Aber auch Sachverhalte, die allgemeineren Charakter haben, z.B. die nächste Gesamtkonferenz, der Geschäftsverteilungsplan, die Stunden- oder Aufsichtsplangestaltung, das Schulfest usw. usf. sollte der Personalrat mit der Schulleiterin in der Gemeinsamen Sitzung beraten.

Auf der Homepage der GEW Frankfurt findet man unter „Info für Personalräte“ unter dem Button „Schulpersonalrat“ einen „Jahresarbeitsplan für Personalräte“, der unerfahrenen Personalräten Hinweise darauf geben soll, welches Thema sie sich in welchem Monat vorknöpfen und auf die Tagesordnung setzen sollten.

### **Beschlussfassung**

Die Beschlussfassung des Personalrats erfolgt in der Internen Sitzung mit einfacher Stimmenmehrheit. Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt.

Fehlt ein Personalratsmitglied ganz (oder zeitweise, weil es z.B. von einer Abstimmung selbst betroffen ist), dann ist ein Ersatzmitglied einzuladen. Dabei handelt es sich um den oder die erste NachrückerIn auf der jeweiligen Liste oder, falls Personenwahl stattgefunden hat, mit den nächstmeisten Stimmen. (§ 34 HPVG)

### **Gewerkschaftsbeauftragte**

Gewerkschaften haben die Mitbestimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durchgesetzt. Auch haben sie erreicht, dass der Gesetzgeber ihnen Einflussrechte in den Mitbestimmungsgremien zugebilligt hat.

§ 33 HPVG regelt, dass Gewerkschaftsbeauftragte an den Sitzungen des Personalrats teilnehmen können. Diejenigen Gewerkschaften können Beauftragte entsenden, die in dem jeweiligen Personalrat durch eines seiner Mitglieder repräsentiert werden. Ist also ein Personalratsmitglied in der GEW, dann kann es GEW-Gewerkschaftsbeauftragte geben. GEW-Gewerkschaftsbeauftragte werden von der GEW-Gewerkschaftsgruppe der Schule oder dem GEW-Bezirksverband benannt.

Die Gewerkschaftsbeauftragten bringen gewerkschaftliche Positionen in den Personalrat ein und koppeln die Arbeitssituation an den Schulen zurück in die Gewerkschaft, damit diese ggf. mit ihren Mitteln (re)agieren kann. Eine enge Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und Personalräten ist also vom Gesetz gewünscht und vorgeschrieben. Der Personalrat hat das Recht, die Gewerkschaften bei der Erfüllung ihrer Aufgaben in der Dienststelle zu unterstützen. Ein GEW-Personalratsmitglied kann in der Dienststelle als Gewerkschaftsmitglied mit Gewerkschaftsaufgaben tätig werden. (§ 60,2 HPVG)

Während Personalräte und Dienststelle verpflichtet sind, den Frieden in der Dienststelle zu wahren (§ 60,3 HPVG), können Gewerkschaftsbeauftragte auch im Rahmen eines Arbeitskampfes tätig werden.

Und in der Praxis? Häufig sind die Gewerkschaftsbeauftragten identisch mit den 1. Nachrückern. Dann nehmen sie regelmäßig an den Sitzungen des Personalrates teil, mal als Gewerkschaftsbeauftragte, mal als Nachrücker. Es entsteht mehr Kontinuität. Der 1er-Personalrätin an einer kleinen Grundschule ist es zu wünschen, dass sie als GEW-Mitglied eine weitere Kollegin findet, die bereit ist, mit ihr zusammen als Gewerkschaftsbeauftragte in die Gemeinsame Sitzung zu gehen. Damit sind sie immerhin schon mal zu zweit.

### **Schwerbehindertenvertretung**

Nach § 37 HPVG hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht, an allen Sitzungen des Personalrats mit beratender Stimme teilzunehmen.

Bei der Organisation der Schwerbehindertenvertretung ist für eine bestimmte Anzahl Schwerbehinderte jeweils eine Person zuständig („Örtlicher Schwerbehindertenvertreter“). Wer dies für die jeweilige Schule ist, kann man beim Gesamtschwerbehindertenvertreter erfahren, der im Staatlichen Schulamt sitzt und für ganz Frankfurt zuständig ist (siehe die Daten am unteren Ende der Liste der GPRL-Mitglieder in der FLZ). Da die Kolleginnen und Kollegen meist auch im Unterricht eingebunden sind, ist es ihnen nicht möglich, an allen Personalratssitzungen der Schulen, für die sie zuständig sind, teilzunehmen. Sie haben aber das Recht dazu, und wenn Angelegenheiten der Schwerbehinderten im Personalrat zur Sprache kommen (auch, wenn Schwerbehinderte unter den Bewerbungen für eine Funktionsstelle sind!), dann sollten sie auf jeden Fall eingeladen werden.

Personalräte haben im Übrigen die Pflicht, sich für die Eingliederung und berufliche Entwicklung Schwerbehinderter einzusetzen. (§ 62,1,4 HPVG)

### **Protokolle**

Dies ist in § 38 HPVG leicht verständlich geregelt. Auf das Schreiben von Protokollen zu verzichten kann nicht empfohlen werden. Mindestens ist der Wortlaut der Beschlüsse festzuhalten. Aber auch so manche Schulleiter-Aussage möchte man manchmal später noch einmal nachlesen. Übrigens: wenn die Schulleiterin behauptet, eine Aussage, die im Protokoll steht, nicht gemacht zu haben, dann streiten wir uns nicht mit ihr. Sie soll dann gemäß § 38,2, Satz 4 eine schriftliche Einwendung verfassen, die dem Protokoll beige-fügt wird.

Protokolle dienen, wenn nach einem Jahr der Rechenschaftsbericht vor der Personalversammlung abgegeben soll, auch der Erinnerung an das, was der Personalrat im vergangenen Jahr geleistet hat. So mancher Personalrat hat sich schon sehr gewundert, was da alles zusammen kam und ohne Protokoll vielleicht schon lange in Vergessenheit geraten wäre.

### **Sitzungstermin**

Nach § 32 HPVG finden die Sitzungen des Personalrats während der Arbeitszeit statt. Im Kapitel „Schulen“ lesen wir in § 93,1 HPVG, dass sie außerhalb der Unterrichtszeit gelegt werden sollen.

Was stimmt? Die Lösung ist, dass Arbeitszeit nicht mit Unterrichtszeit gleichgesetzt werden kann. Nach der „Verordnung über die Ermäßigung der Pflichtstundenzahl für Personalratsmitglieder im Schulbereich“, abgedruckt im GEW-Dienst- und Schulrecht, hat jedes Personalratsmitglied Anrecht auf eine Deputatsstunde (die übrigens **nicht** aus dem Schuldeputat geht, sondern getrennt zugewiesen wird. Sie wird wirklich zusätzlich zugewiesen, sie kostet die Schule nichts!). Diese Deputatsstunde ermöglicht es jedem Personalratsmitglied, nicht während seiner eigenen Unterrichtszeit tagen zu müssen. Mit der Freistellung der Personalratsmitglieder im Rahmen einer Pflichtstunde ist die allgemeine Bestimmung umgesetzt, dass Personalratsarbeit Arbeitszeit ist.

Jeder Personalrat sollte von seiner Schulleitung verlangen, dass ein Termin gefunden wird, an dem die Sitzungen des Personalrats regelmäßig stattfinden können, ohne dass die Personalratsmitglieder durch ihren Stundenplan zu langen Wartezeiten oder gar zur Extra-Anreise gezwungen werden. Eine Schulleitung, die behauptet, dies sei nicht möglich, verstößt gegen § 64,1 HPVG, nach dem Personalratsmitglieder nicht behindert oder benachteiligt werden dürfen, wenn sie ihren Aufgaben nachgehen. Dies ist ein gravierender Verstoß gegen ein gültiges Gesetz!

Immer wieder machen wir in Personalratsschulungen die Erfahrung, dass auch große Schulen mit komplizierten Stundenplänen in der Lage sind, ihren Personalräten eine solche Zeit frei zu halten, z.B. montags in der 6. Stunde.

Übrigens: Personalräten mit 5 oder mehr Mitgliedern steht eine „Poolstunde“ zu, die z.B. dem oder der Vorsitzenden zugesprochen oder z.B. zwischen Vorsitz und Schriftführung geteilt werden kann.

### **Geschäftsbedarf und Fortbildung**

Die Sachkosten der Personalratsarbeit trägt die Dienststelle. Dies gilt für Räume, Geschäftsbedarf sowie Fortbildungen / Reisen (Tagungs- und Reisekosten). (§ 42 HPVG) Mindestbedarf eines Personalrats dürfte ein abschließbarer Schrank sein. Als Quelle für wichtige Gesetze, Verordnungen und Erlasse empfehlen wir das „Dienst- und Schulrecht“ der GEW, das für jede Schule erschwinglich ist und entweder im Personalratsschrank oder frei zugänglich im Lehrerzimmer stehen sollte. Was darüber hinaus beansprucht werden kann, dürfte sich an dem orientieren, was ansonsten in der Schule üblich ist. Die Frage des eigenen Computers ist (bisher?) nicht abschließend juristisch geklärt. Wenn aber alle Schulleitungsmitglieder über ein solches Gerät verfügen, sollte der Personalrat (gleiche Augenhöhe!) dies auch verlangen.

Will ein Personalratsmitglied an einer Schulung teilnehmen, so ist ihm die erforderliche Dienstbefreiung zu gewähren. (§ 40,2 HPVG) Hier gibt es keine Einschränkung nach dem Motto „wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen“. Der Personalrat sollte in seiner internen Sitzung vorher einen Beschluss über die Teilnahme fassen, damit das Personalratsmitglied auch Reisekosten erstattet bekommt. (§42,3 HPVG)