

## **Die Personalversammlung**

### **Fundstelle**

Die Personalversammlung ist in den Paragraphen 44 bis 49 des HPVG übersichtlich geregelt. Im Gegensatz zu den Konferenzen, die Schulleitungsmitglieder leiten, ist der oder die Vorsitzende des Personalrats ChefIn der Personalversammlung. Das heißt, Ort, Zeit, Häufigkeit und Themen werden vom Personalrat festgelegt.

### **Arten von Personalversammlungen**

Die „regelmäßige“ oder „ordentliche“ Personalversammlung findet mindestens einmal im Kalenderjahr statt. In ihr soll der Personalrat seinen Tätigkeitsbericht erstatten. Schade, wenn der Personalrat dies als lästige Pflicht empfinden sollte! Denn wenn man auf die Arbeit des letzten Jahres zurückblickt, wundert man sich manchmal selbst, was man alles geschafft hat. Das wäre dann auch einmal ein Anlass, sich gegenseitig zu bestärken für das Geleistete und sich einen Ausblick zu gönnen auf weitere Vorhaben und die Prioritäten, die man setzen will.

Neben der ordentlichen sieht das Gesetz „außerordentliche“ Personalversammlungen vor, die entweder vom Personalrat selbst oder von einem Viertel der Wahlberechtigten oder vom Dienststellenleiter initiiert werden können. Diese dürfen „alle Angelegenheiten behandeln, die die Dienststelle oder ihre Beschäftigten betreffen, insbesondere die aktuelle Entwicklung von Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten sowie Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann“. Mit anderen Worten: alles, was uns bewegt, seien es Beschwerden über die Stundenplangestaltung oder über immer wieder zugemutete Mehrarbeit, sei es die Vorbereitung von Anträgen für die Gesamtkonferenz, seien es kommende Tarifaueinandersetzungen, seien es Informationsbedürfnisse über Schulentwicklung oder schulpolitische Fragen, alles kann auf der Personalversammlung behandelt werden. Dazu können auch Experten einer Gewerkschaft eingeladen und es dürfen auch Resolutionen gefasst werden.

### **Vorbereitung einer Personalversammlung**

Wenn der Personalrat eine Personalversammlung plant, sollte er Zeit und Ort mit der Schulleiterin absprechen. Die Personalversammlung ist eine dienstliche Angelegenheit. Ein Raum und der erforderliche Geschäftsbedarf müssen nach § 93(3) HPVG vom Schulträger zur Verfügung gestellt werden. Personalversammlungen finden nach § 46(1) während der Arbeitszeit statt. Gleichwohl bestimmt § 93(1), dass sie außerhalb der Unterrichtszeit stattfinden sollen. Sofern der Unterricht um 13 Uhr beendet ist, ist es leicht, die Personalversammlung während der Arbeitszeit, aber außerhalb der Unterrichtszeit stattfinden zu lassen. Ist der Unterrichtsbetrieb aber bis zum Abend ausgeweitet, wie das heute in den meisten Schulen der Fall ist, dann kann aus den Bestimmungen nicht geschlossen werden, dass die Personalversammlung auf den Abend gelegt werden müsse. Denn die Formulierung „während der Arbeitszeit“ meint den „normalen Arbeitstag“ zwischen 8 und 17 Uhr. Der Personalrat muss sich mit der Schulleiterin auf einen Zeitpunkt einigen, zu dem möglichst viele teilnehmen können, ohne große Zeitnachteile in Kauf nehmen zu müssen. Kolleginnen und Kollegen, deren Unterricht betroffen ist, müssen freigestellt werden. Personalrat und Schulleiterin müssen einen Ausgleich suchen zwischen der einengenden Bestimmung für die Personalversammlungen der Lehrkräfte, nach der Unterrichtszeit nicht betroffen sein soll, und der Bestimmung in § 60(1), nach der beide Parteien vertrauensvoll eben auch zum Wohle der Beschäftigten zusammenzuarbeiten haben.

## **Teilnahme der Schulleiterin**

Nach § 49 nimmt die Schulleiterin an der PV teil, in der der Tätigkeitsbericht erstattet wird und an derjenigen, die auf ihren Wunsch einberufen wurde. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass sie zu allen anderen Personalversammlungen nicht eingeladen werden muss. Wohl aber die anderen Schulleitungsmitglieder.

Diese Regelungen führen an vielen Schulen zu Konflikten. Einerseits möchten Kolleginnen und Kollegen unbeobachtet über ihre Probleme reden, und dazu wäre die Personalversammlung der richtige Ort. Andererseits gibt es die Rechte der anderen Schulleitungsmitglieder, die im einen oder anderen Fall nach der Personalversammlung direkt zur Berichterstattung ins Schulleiterzimmer wechseln.

Es stellt sich die Frage, warum eine Schulleiterin nicht mit Gelassenheit abwarten kann, was das Ergebnis einer Personalversammlung ist, sei es ein Tagesordnungspunkt in der nächsten Gemeinsamen Sitzung mit dem Personalrat, sei es ein Antrag für die Gesamtkonferenz. Warum sollte es den Beschäftigten nicht gegönnt werden, unbeobachtet über Arbeitsplatzthemen zu beraten? Wo wäre das Problem, wenn auch die anderen Schulleitungsmitglieder auf ihre Teilnahme an der Personalversammlung verzichten, um eben diesen Freiraum zu schaffen? Es soll Schulen geben, an denen dies gelingt.

Andererseits frage ich mich, woher eigentlich die Angst vieler Kolleginnen und Kollegen kommt, sich zu äußern und zu ihrer Meinung zu stehen. Im Vergleich zu Betrieben der Privatwirtschaft, in denen Beschäftigte reale Befürchtungen um ihren Arbeitsplatz haben müssen, stellt die Schule nach wie vor einen Schonraum dar. Und das soll sie auch bleiben! Umso unverständlicher, dass viele sich nicht trauen, offen eine Position einzunehmen und diese auch zu verteidigen. Sollte man wegen einer Meinungsäußerung tatsächlich vor die Schulleiterin zitiert werden, dann empfehle ich, dagegen offensiv vorzugehen, indem man fragt, ob man sich an dieser Schule noch im demokratischen Sektor befindet. Das kostet momentan ein bisschen Mut, bewahrt aber mittelfristig die demokratische Kultur an einer Schule. Und wenn das mehrere tun, dann stärkt man sich auch noch gegenseitig.

## **Würdigung des Instruments „Personalversammlung“**

Im Kapitel „Arten von Personalversammlungen“ wurden ja schon mögliche Themen genannt. Das Instrument der Personalversammlung stellt ein wichtiges Bindeglied zwischen dem Personalrat und dem Kollegium dar. Der Personalrat muss immer darauf bedacht sein, dem Kollegium sein Handeln zu vermitteln. Dies kann er natürlich auch durch ein Informationsschreiben tun oder einen Aushang am Personalratsbrett. Geht es aber um kompliziertere Sachverhalte, ist ein Miteinander-Reden unabdingbar.

An manchen Schulen muss der Personalrat seine Beteiligungsrechte gegen eine Schulleiterin verteidigen, die – sei es aus Unwissen oder aus Bösartigkeit – diese Rechte mit Füßen tritt. Um sich zu behaupten und deutlich zu machen, dass es so nicht weitergeht, könnte es sein, dass der Personalrat einmal eine Maßnahme ablehnt oder ein Beschlussverfahren anstrengt. Schulleitungen reagieren in solchen Fällen gerne mit dem Versuch, einen Keil zwischen das Kollegium und den Personalrat zu treiben, indem sie behaupten, der Personalrat schade mit seiner Entscheidung der Schule. Damit dies nicht passiert, muss das Kollegium informiert sein, und das bewerkstelligt der Personalrat am besten auf einer Personalversammlung.

Aber auch für schul- und bildungspolitische Themen ist die Personalversammlung der richtige Ort. Leider kommt es immer wieder vor, dass Schulleitungen auf Gesamtkonferenzen schnell Beschlüsse einholen, ohne dass die Kolleginnen und Kollegen genau wissen, worüber sie da gerade abgestimmt haben. Dem kann ein auf-

merksamer Personalrat vorbeugen, indem er zu dem Thema noch vor der Konferenz eine Personalversammlung einberuft. Hier können Referenten eingeladen werden, die unterschiedliche Positionen vortragen, so dass eine Positionsfindung für jede einzelne Lehrkraft ermöglicht wird.

Wichtig ist es auch, für Initiativen des Personalrats ein Stimmungsbild in der Personalversammlung einzuholen. Will zum Beispiel eine Personalrat eine Vorlage für die Gesamtkonferenz erarbeiten, mit der „Grundsätze der Stunden-, Aufsichts- und Vertretungsplangestaltung“ beschlossen werden sollen, so empfiehlt sich eine vorherige Beratung auf einer Personalversammlung, denn hier gilt es viele Interessen zu koordinieren.

Und nicht zuletzt sollten auch tarifpolitische Themen (und daraus folgende gewerkschaftliche Aktionen) auf Personalversammlungen dem Kollegium vorgestellt werden. Gerade im Vorfeld eines Streiks gibt es viel Unwissen über die rechtlichen Gegebenheiten. Dem kann durch Einladung von Vertretern der Gewerkschaft begegnet werden, denn der Personalrat sollte das nicht selbst machen, da er per HPVG auf die Wahrung des Schulfriedens verpflichtet ist.

Genauso wenig übrigens wie zu anderen Themen, die das Kollegium interessieren, in die sich einzuarbeiten für den Personalrat aber eine Überforderung darstellen würde, wie z.B. Pension und Versorgung, komplizierte Arbeitszeitregelungen o.ä.. Ein Anruf beim GEW-Kreis- oder Bezirksverband genügt: die GEW wird geeignete Personen finden, die dazu referieren.

### **Verhältnis zwischen Personalversammlung und Personalrat**

Die Personalversammlung dient demgemäß dazu, das Handeln des Personalrats mit den Positionen des Kollegiums abzustimmen. Gleichwohl ist der Personalrat an Beschlüsse der Personalversammlung im rechtlichen Sinne nicht gebunden. Trotzdem wäre es absurd, wenn ein Personalrat sich konträr zu diesen Beschlüssen verhielte.

Marianne Friemelt  
Feb. 2015