

## **Meine Rolle als neu gewählte Personalrätin oder neu gewählter Personalrat**

### **... auf gleicher Augenhöhe**

Während die „normale“ Lehrkraft in ein hierarchisches Gefüge eingeordnet ist (Schulleiterin/Schulleiter ist dienstvorgesetzt und damit weisungsberechtigt), bin ich als Personalrat oder Personalrätin auf gleicher Augenhöhe mit der Schulleitung. Wir sind gleichberechtigte Verhandlungspartner. Als Vorsitzende/r lade ich zu den Sitzungen ein, bestimme die Tagesordnung und leite die Verhandlung (§ 31(2) HPVG).

### **Meine Rechte, mein Schutz**

Ich bin mit Rechten ausgestattet, die ich aus dem HPVG ableiten kann. Ich habe diese Rechte, weil ich vom Personal gewählt worden und beauftragt worden bin, stellvertretend für die einzelnen Personen gegenüber der Dienststellenleitung aufzutreten. Damit ich diese Interessen vertreten kann, ohne Angst haben zu müssen, selbst Nachteile zu erleiden, stehe ich unter dem besonderen Schutz des Gesetzes. Ich darf in meiner Arbeit nicht behindert und wegen ihr nicht benachteiligt, allerdings auch nicht bevorzugt werden. Ich darf auch nur versetzt oder abgeordnet werden, wenn es dafür wichtige dienstliche Gründe gibt und der Personalrat zustimmt (§ 64).

### **Manche Schulleitung muss noch erzogen werden...**

Das Gesetz schützt mich vor ungewolltem Druck, den manche Schulleitung auszuüben versucht. Eine „schnelle Unterschrift“, die die Schulleitung von mir verlangt, darf ich gar nicht geben, denn ich darf als Vorsitzende/r nur im Rahmen der gefassten Beschlüsse handeln (§ 30(2)) und benötige demgemäß, bevor ich unterschreibe, eine Personalratssitzung. Hält die Schulleitung den Personalrat ständig auf einem hohen Informationsniveau, dann kann eine Entscheidung sicher schneller fallen, als wenn vor der Entscheidung zunächst erst einmal alle Informationen eingeholt werden müssen, die den Personalrat in die Lage versetzen, in der Sache angemessen zu beschließen. Für die Zeit zwischen der Beantragung eines Personalratsbeschlusses durch die Schulleitung und dem Beschluss des Personalrates hat der Personalrat 14 Tage Zeit (§ 69(2) HPVG). Dieser Sachverhalt hat schon so manche Schulleitung dazu erzogen, Informationen etwas früher zu geben, anstatt bis zum letzten Moment zu warten. Hässlich wird es, wenn die Schulleitung verbreitet, der Personalrat verhindere eine Maßnahme, die der Schule nützen würde, mit kleinlichem Beharren auf Formalitäten. Gute Informationspolitik gegenüber dem Kollegium kann den Personalrat vor solchen Beschuldigungen schützen, aber mit der Schulleitung ist in diesem Fall auch ein klärendes Gespräch angesagt.

### **Vertrauensvolle Zusammenarbeit --- vertraut?? vertraulich??**

Nach § 60(1) HPVG bin ich zur vertrauensvollen Zusammenarbeit mit der Dienststelle verpflichtet. Vertrauensvoll bedeutet, dass ich respektvoll und offen, nicht hinterhältig mit der Dienststellenleitung umgehe, so wie sie es hoffentlich auch mit mir tut.

Vertrauensvoll ist nicht gleichbedeutend mit „vertraulich“ und auch nicht mit „vertraut“: Teilt mir die Dienststellenleitung etwas „vertraulich“ mit, dann werde ich mir überlegen, ob ich so etwas überhaupt wissen will, denn was hat das von mir vertretene Personal davon, wenn ich ein Geheimnis zusammen mit der Dienststellenleitung hüte? Und birgt das nicht auch die Gefahr in sich, dass ich zu „vertraut“ mit der Dienststellenleitung werde und mich von denen, die ich zu vertreten habe, entferne?

Es ist manchmal nicht so einfach, den Abstand zur Dienststellenleitung zu wahren, denn dadurch, dass ich als Personalrat oder Personalrätin über mehr Informationen verfüge als die übrigen Lehrkräfte, gerate ich auch in die Gefahr, den Blickwinkel der Schulleitung einzunehmen. Tatsache ist aber, dass beide Seiten, sowohl die Dienststellenleitung als auch das Personal manchmal, wenn auch nicht immer, unterschiedliche Interessen haben. Und da ist es

klar, welche Seite ich als gewählte Personalvertretung zu besetzen habe. Um den manchmal vielleicht sogar unbemerkten Seitenwechsel zu vermeiden, ist es sinnvoll, sich immer wieder einmal rückzuversichern, ob ich die Positionen des Personals noch kenne: dazu dienen Einzelgespräche, aber auch Personalversammlungen. Und auch personalratsintern können solche Probleme besprochen und die Aufstellung immer wieder justiert werden.

### **Information des Personals über unsere Personalratsarbeit**

Umgekehrt ist es sinnvoll, das Personal über das, was der Personalrat tut, regelmäßig zu informieren. Das geschieht nicht nur auf der einmal jährlich stattfindenden Personalversammlung, in der der Geschäftsbericht gegeben wird, sondern kann auch durch regelmäßigen Austausch am Personalratsbrett erfolgen. Die Schweigepflicht des Personalrats aus § 68 bezieht sich nur auf personenbezogene Angelegenheiten. Alles das, was das Kollegium allgemein berührt und in den Personalratssitzungen besprochen wurde, kann dem Kollegium auch bekannt gemacht werden.

### **Aus dem Spektrum der Beteiligungsrechte**

Wie oben schon erwähnt, habe ich als Personalrat oder Personalrätin das Personal gegenüber der Schulleitung zu vertreten. Die einzelnen Aufgaben ergeben sich aus dem HPVG. Sie reichen von der Entgegennahme von Einzelbeschwerden und deren Vortrag vor der Schulleitung über Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten (Abordnungen, Versetzungen, Beförderungen) bis hin zu Initiativen, die wir als Personalrat selbst starten können, um Missstände an unserer Schule zu beheben oder Arbeitsbedingungen zu verbessern. Gerade vor Ort haben wir einen großen Gestaltungsspielraum, wenn auch die Rahmenbedingungen von den vorgesetzten Hierarchiestufen vorgegeben sind. Und wir haben das Recht, von der Schulleitung zu allen die Beschäftigten betreffenden Dingen Informationen zu verlangen (§ 60(4)HPVG).

### **Personalrat – Kummerkasten und Festausschuss?**

Allerdings sind wir als Personalräte nicht der Kummerkasten für allerlei Streit im Kollegium. Unsere Rolle besteht darin, Anregungen und Beschwerden aus dem Kollegium aufzunehmen und der Dienststellenleitung vorzutragen, damit sie von dort erledigt werden. Kolleginnen und Kollegen, die sich bei uns beschweren, sollten wissen, dass dies meine Rolle ist, nicht den Streit selbstständig beizulegen oder Kollegiumsmitglieder, die Verfehlungen begangen haben, zu maßregeln.

Nirgends im HPVG findet sich die Aufgabe, Kollegiumsausflüge oder Feiern zu organisieren oder die Freud- und Leid-Kasse zu führen. Sicher gibt es im Kollegium andere Menschen, die keine derart Zeit und Kraft kostende Aufgabe wie die Personalvertretung übernommen haben und zeitlich begrenzte Aufgaben wie die genannten auch einmal übernehmen.

### **Personalräte und GEWERKSCHAFTEN**

Nach dem zweiten Weltkrieg haben die Gewerkschaften dafür gesorgt, dass die Rechte der Personalvertretungen und Betriebsräte wieder installiert wurden. Die gesamte Arbeitswelt ist so strukturiert, dass Interessenvertreter der Arbeitgeber- und der Beschäftigtenseite ihre Sichtweise einbringen und ein Kompromiss gesucht wird. Der Gesetzgeber hat deshalb auch festgelegt, dass Gewerkschaften Rechte in den Personalvertretungen haben. Diese Rechte bestehen zum einen im Teilnahmerecht von Gewerkschaftsbeauftragten bei den Sitzungen der Personalvertretung (§ 33). Jede Gewerkschaft, die im Personalrat durch ein Mitglied vertreten ist, kann zusätzlich Gewerkschaftsbeauftragte entsenden, die die Gewerkschaftsposition verstärkt in die Verhandlung einbringen. Die Gewerkschaftsbeauftragten können von außen kommen, meist sind es aber Personen, die auf hinteren Plätzen ebenfalls für den Personalrat kandidiert haben und von Fall zu Fall auch als Ersatzmitglieder benötigt werden.

Der Personalrat hat darüber hinaus das Recht, die Gewerkschaften bei der Erfüllung ihrer Aufgaben in der Dienststelle zu unterstützen (§ 60(2) HPVG). Aus dieser Bestimmung wird deutlich, dass der Gesetzgeber den Gewerkschaften eine wichtige Rolle bei der Gestaltung der Wirtschaftswelt zubilligt und deren Arbeit in den Dienststellen nicht nur schätzt, sondern sogar den Personalräten das Recht einräumt, die Gewerkschaften zu unterstützen. Personalratsmitglieder, die zugleich Mitglied einer Gewerkschaft sind, dürfen in der Dienststelle gewerkschaftlich tätig werden. Das bedeutet, sie dürfen Informationen der Gewerkschaft verteilen oder aushängen oder zu Veranstaltungen der Gewerkschaft einladen.

In der Praxis ist es nützlich, wenn Personalratsmitglieder auch GEWERKSCHAFTSMITGLIEDER sind. Zum einen verfügt die GEW über eine ausgezeichnete Infrastruktur, so dass Personalratsmitglieder auf dem neuesten Stand sein können. Zum anderen werden in der Gewerkschaft Beschlüsse gefasst, die aus einer breiten Diskussion resultieren und demnach eine große Menge der Beschäftigten repräsentieren. Wenn der Personalräte auf der Basis dieser Beschlüsse agieren, tun sie dies demnach nicht frei schwebend, sondern auf dem Boden von mehrheitlich gefassten Beschlüssen. Wenn an der Schule eine GEW-Schulgruppe existiert, können Personalratsmitglieder ihr Handeln dort vordiskutieren und sich damit eine demokratisch entstandene Absicherung ihres Tuns verschaffen. Die Vertrauensperson der GEW-Schulgruppe kann ihrerseits GEWERKSCHAFTSBESCHLÜSSE in die Schulgruppe einbringen, so dass ein enges Netz zwischen verschiedenen Gewerkschaftsebenen einerseits und zwischen GEWERKSCHAFT und Personalräten andererseits entsteht. Und die Einbindung in eine Gruppe bringt mehr Spaß als Einzelkämpfertum.