

Schule ohne Personalrat?

Leider werden es in der letzten Zeit immer mehr Schulen, an denen ein Personalrat für überflüssig gehalten wird oder sich keine Menschen finden, die bereit wären, für dieses Amt zu kandidieren.

Die Gründe sind vielschichtig. Oftmals fühlen sich die Kolleginnen und Kollegen schon durch das Alltagsgeschäft so stark belastet, dass sie meinen, eine solche Zusatzfunktion nicht auch noch stemmen zu können. An manchen Schulen sind ehemalige Personalräte von den Verhältnissen an der Schule so entnervt, dass sie die Kraft nicht mehr aufbringen, nochmals zu kandidieren und auch andere davon abschrecken, sich für das Amt zur Verfügung zu stellen. Und dann gibt es auch noch die Schulen, an denen eine angenehme Atmosphäre herrscht, so dass die Notwendigkeit einer Personalvertretung nicht ohne weiteres eingesehen wird. Und es gibt Kombinationen und Zwischentöne zu alledem.

Das Problem ist sehr ernst zu nehmen und die GEW ist weit davon entfernt, so zu tun, als ob man es mit ein bisschen gutem Willen ganz leicht lösen könnte. Ich möchte dennoch einige Denkanstöße geben und in der Folge auch Schritte nennen, wie man in einer solchen Situation vorgehen sollte.

Schule A: „Wir wählen nicht, weil wir schon so viel andere Arbeit haben“

Warum ist ein Kollegium so belastet, dass es keinen Personalrat wählen will? Zweifellos wurden in den letzten Jahren den Schulen immer mehr Aufgaben aufgebürdet, die sich die Kollegien auch weitgehend angeeignet haben, sei es aus Einsicht, sei es durch den Druck, den Schulbehörde und Schulleitung ausgeübt haben. Hier soll nicht das Wort gegen pädagogische Reformen geredet werden. Dennoch muss sich so manches Kollegium fragen lassen, ob wirklich jede Reformidee aufgegriffen werden muss. Die Gesamtkonferenz kann solche Ansinnen auch einmal ablehnen, wenn das Kollegium der Meinung ist, dass man schon genug tue und eine weitere Aufgabe eine Überforderung darstelle. Und dann sind da noch die völlig unsinnigen Aufgaben, die einfach so vom Schulamt an die Schule weitergegeben werden, manchmal sogar ohne Rechtsgrundlage, aber immer mit leichtem Druck. Bei solchen Aufgaben kann man auch laut und vernehmlich sagen: „NEIN, das bringt weder unserer Schule noch den Kindern und Jugendlichen etwas! Das macht nur Arbeit und hält uns von unseren eigentlichen Aufgaben ab!“ Auf einer Personalversammlung kann man über unsinnige Aufgaben beraten und eine solche Haltung absprechen. Das Erlebnis der Solidarität täte jedem Kollegium gut.

Schule B: „Mit unserer Schulleiterin will keiner mehr streiten“

Fast noch schwieriger ist die Situation an den Schulen mit undemokratischen Leitungspersonen. Personalräte reiben sich über Jahre auf und werfen irgendwann das Handtuch. Damit das nicht passiert, ist auch hier die Solidarität der anderen gefragt. Gibt es eine GEW-Schulgruppe, die die Nöte der Personalräte abfängt und sie bei ihren Aufgaben stärkt? Gibt es Einzelpersonen, bei denen die Personalräte auch einmal ihre Sorgen abladen können? Wichtig ist es auch, dass die Personalräte Schulungen besuchen. Die Teams der Personalratslehrgänge zeigen Wege, stärken und professionalisieren. Dann kann so manche schulische Auseinandersetzung von der persönlichen Ebene weggeleitet werden, indem die Personalräte auf ihre Rechtsposition oder auf Bestimmungen aus dem Schulrecht hinweisen, die gerade mal wieder von der Schulleiterin gebrochen wurden. Es soll ja sogar Personalräte geben, denen das dann auf einmal anfängt Spaß zu machen. Voraussetzung aber ist, dass sie sich im Vorschriftendschungel sicher bewegen

können und von ihrem Kollegium getragen fühlen. Und es ist wichtig, dass die Mitglieder des Personalrats untereinander eine gemeinsame Vorgehensweise absprechen, sich gegenseitig stützen und nicht die Vorsitzende in den Verhandlungen allein lassen.

Schule C: „Bei uns ist es auch ohne Personalrat schön“

Am schönsten ist es in den Schulen, in denen Frieden herrscht zwischen Kollegium und Schulleitung. Warum sollte man sich in einer solchen Schule trotzdem den formalen Zwängen einer Personalvertretung aussetzen? Leider ist der Frieden nicht immer von Dauer. Schulleiterinnen verändern sich, Kollegien verändern sich. Letztendlich geht es immer um Interessengegensätze: die Schulleiterin will keinen Ärger im Kollegium, aber sie steht auch im Wort gegenüber Eltern, der Öffentlichkeit und dem Schulamt. Damit sieht sie die Schule automatisch anders als die Kolleginnen und Kollegen, die ihre Klasse sehen, ihre Arbeitsbedingungen, ihr Miteinander im Kollegium und ihr Privatleben. Selbst wenn heute kein Konflikt in Sicht ist, kann bereits morgen einer entstehen. Dann ist es gut, wenn es einen Personalrat gibt. Denn wenn man dann erst anfängt, einen zu installieren, dauert es erstens lange, bis er da ist, und dann muss er sich erst einarbeiten. Bis dahin kann schon viel Konfliktpotenzial aufgebaut sein.

Wie läuft eigentlich eine Schule ohne Personalrat?

Es gibt Schulen, an denen die Schulleiterin der Meinung ist, dass sie selbst besser für ihr Kollegium sorgt als der beste Personalrat. Das kann eine ganze Weile gut laufen. Doch dann gibt es durch Pensionierung eine freie Stelle an der Schule. Eine Kollegin, die früher schon einmal an der Schule war und von allen geliebt wurde, möchte gerne einversetzt werden. Die Schulleiterin hat aber schon mit Bewerberinnen verhandelt und setzt sich für eine Person ein, von der sie gleichzeitig hofft, dass sie sie bei Schulleitungsaufgaben entlasten können wird. Für diesen Konflikt sieht das Personalvertretungsrecht eine Fülle von Beteiligungsmöglichkeiten des Personalrats vor. Ohne Personalrat aber kann man sich im Kollegium empören, so viel man will: die Schulleiterin entscheidet allein.

Und das gilt für vieles andere, von dem hier nur eine kleine Auswahl genannt werden soll: Aussetzungswünsche von Kolleginnen, Antrag auf Sabbatjahr oder andere Teilzeitformen, Entscheidung über ein Fortbildungskonzept, Umbau in der Schule, gesundheitliche Probleme im Kollegium mit dem Verdacht der Ursache in der Schule, Beförderung, Fächerkombination bei Neueinstellung, Einführung von Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung.....

Bei allen Entscheidungen (die nicht die Rechte der Gesamtkonferenz nach § 133 HSchG berühren) ist die Schulleitung bei Fehlen des Personalrats autonom. Das Kollegium muss auch überhaupt keine Informationen mehr bekommen, die normalerweise dem Personalrat zu geben sind. Und auch wenn die Rechte der Gesamtkonferenz nicht berührt werden: wer bereitet Beschlüsse nach § 133 vor? Wer besorgt Informationen darüber, wie das an anderen Schulen gehandhabt wird? Selbst wenn es einige Aktive im Kollegium gibt: wie sind die legitimiert? Agieren sie möglicherweise nur im Auftrag einer kleinen Clique? Ohne Personalrat verfällt die demokratische Kultur einer Schule. Es ist um ein Vielfaches schwerer, sie irgendwann wieder aufzubauen, als sie über eine Weile, und sei es auch mit einem schwachen Personalrat, am Überleben zu erhalten.

Wie versuchen wir, doch noch Kandidaten zu finden?

Die Wahl wird eingeleitet, indem der noch im Amt befindliche Personalrat einen Wahlvorstand beruft.

Besteht sechs Wochen vor Beginn des Zeitraums für die Personalratswahlen kein Wahlvorstand, können drei Wahlberechtigte oder eine in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft die Schulleiterin auffordern, eine Personalversammlung zur Wahl eines Wahlvorstandes einzuberufen. Wählt die Personalversammlung keinen Wahlvorstand, können wiederum 3 Wahlberechtigte oder eine in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft bei der Schulleiterin die Bestellung eines Wahlvorstands beantragen.

Der Wahlvorstand macht durch ein Wahlausschreiben bekannt, dass Wahlvorschläge eingereicht werden können. Dafür erhalten die Beschäftigten 18 Tage Zeit. Wenn keine Wahlvorschläge eingereicht werden, muss der Wahlvorstand noch einmal eine Nachfrist von 6 Tagen setzen.

So viel zu den Formalitäten. Aber so weit sollte man es nicht kommen lassen. Denn wenn das Wahlausschreiben erst einmal hängt, ist nicht mehr viel Zeit, geeignete Kandidatinnen und Kandidaten zu finden.

Deshalb sollte man schon frühzeitig auf einer Personalversammlung auf die bevorstehenden Wahlen hinweisen, die jeweilige Schulproblematik zur Debatte stellen und darstellen, was Schule ohne Personalrat bedeutet.

Aller Erfahrung nach ist es bei manchen Personen geraten, sie direkt anzusprechen. So manche war schon verwundert, dass die anderen ihr ein solches Amt überhaupt zutrauen.

Es ist auch wichtig, ein Team zu finden, das sich vorstellen kann, miteinander zu arbeiten, sich gegenseitig zu stützen, oder gar, miteinander auch Spaß zu haben. Es ist ja nicht alles schrecklich an der Personalratsarbeit. Man lernt sehr viel über Zusammenhänge in der Schule, durchschaut auf einmal das Schulrecht besser, man blickt über den Zaun, man entwickelt sich selbst weiter, weil man Verhandlungs- und Streit-Beilegungstechniken entwickelt und Menschen besser verstehen lernt. Man erlebt in der Zusammenarbeit mit den anderen Personalratsmitgliedern, auch denen der anderen Ebenen, dass man sich auf andere verlassen kann, dass man geholfen bekommt, und man erlebt die Befriedigung, anderen zu helfen und die Schule mitzugestalten. Man bekommt frühzeitig Informationen und erlebt auch seine GEW neu, denn auch von dort wird man über Entwicklungen und ggf. Gegenstrategien rechtzeitig einbezogen.

Wenn man all diese Überlegungen vorträgt und mit viel Geduld, eventuell einer weiteren Personalversammlung, auch unter Zuhilfenahme der GEW-Schulgruppe (falls eine solche an der Schule zusammentritt) über die Zusammenhänge informiert, hat man gute Chancen, dass der Wahlvorstand am Ende der 18 Tage Wahlausschreiben-Aushang doch noch einen oder gar mehrere Wahlvorschläge entgegennimmt.

In jedem Fall kann man sich auch Hilfe vom GEW-Bezirksverband holen.

Die Nachrückerfrage – besonders wichtig für Einer-Personalräte!

Nicht umsonst sieht die Wahlordnung vor, dass doppelt so viele Personen auf den Wahlvorschlägen stehen sollen wie eigentlich in den Personalrat gewählt werden sollen.

Denn in 4 Jahren kann viel passieren: Jemand tritt zurück, jemand verlässt die Schule oder wechselt in die Schulleitung. Dann muss es Personen geben, die nachrücken können. Wird der Personalrat zu klein, muss vor der Zeit neu gewählt werden: schon, wenn der 3er-Personalrat auf 2 Personen schmilzt oder der 5er auf 3, und wenn keine Nachrücker mehr da sind, dann müssen Neuwahlen ausgeschrieben werden. Am unangenehmsten ist es für die Einer-Personalrätin, die keine Nachrückerin hat: für sie kann es schon eng werden, wenn sie gar nicht zurücktreten will. Denn in dem Moment, in dem sie selbst betroffen ist, darf sie nicht als Personalrätin handeln. In diesem Fall müsste die

Nachrückerin die Personalratsrechte wahrnehmen. Gibt es keine Nachrückerin, bleibt die Einer-Personalrätin ohne Personalvertretung.

Die Konsequenz?

Wahlvorstand berufen, Kandidatinnen und Kandidaten suchen und ermutigen, wählen gehen, auch für die Wahlen zum Gesamt- und Hauptpersonalrat – und dort natürlich die Listen der GEW ankreuzen!

Marianne Friemelt Feb. 2016